

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Přírodovědecká fakulta

katedra sociální geografie a regionálního rozvoje

Studijní program: Geografie

Studijní obor: Sociální geografie a regionální rozvoj



Bc. Barbora Vostradovská

**HODNOCENÍ ÚČINNOSTI PROJEKTŮ FINANCOVANÝCH Z ESF
ZAMĚŘENÝCH NA OSOBY ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE**

**EVALUATION OF ESF FUNDED INTERVENTIONS AIMED AT PERSONS
ENDANGERED BY EXCLUSION FROM THE LABOUR MARKET**

Diplomová práce

Praha 2016

Vedoucí diplomové práce: Doc. RNDr. Jiří Blažek, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité informační zdroje a literaturu. Tato práce ani její podstatná část nebyla předložena k získání jiného nebo stejného akademického titulu.

V Praze, 29. 06. 2016

podpis:

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce doc. RNDr. Jiřímu Blažkovi, Ph.D. za podnětné rady a připomínky, kterých si velmi vážím, a také za projevenou ochotu a vstřícnost. V neposlední řadě bych chtěla vyjádřit své poděkování i všem účastníkům empirického šetření, kteří mi poskytli množství zajímavých údajů a dat. Děkuji také své rodině za projevenou podporu během celého studia.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá účinností realizovaných opatření v rámci projektů podpořených z Evropského sociálního fondu, které jsou zaměřeny na ohroženou skupinu rodičů (převážně žen) na trhu práce. Teoretická část představuje koncepty segmentace trhu práce, teorii lidského a sociálního kapitálu a v neposlední řadě nastiňuje politiku zaměstnanosti v rámci EU a Česka. Empirický výzkum využívá technik rozhovorů a dotazníku s cílem zhodnotit implementaci opatření a zacílení prostředků na potřeby specifické cílové skupiny, jež je na trhu práce dlouhodobě ohrožena. Přínos práce je především v detailní studii účinnosti systému čerpání dotací v jedné sféře podpory z ESF z pohledu neziskových organizací.

Klíčová slova: Trh práce, Evropský sociální fond, evaluace, neziskové organizace, Praha

Abstract

This thesis deals with the efficiency of the measures, which are implemented within the projects supported by the European Social Fund and are aimed at the endangered groups of parents (mostly women) on the labour market. The theoretical part introduces the concept of labour market segmentation, theory of human and social capital and finally outlines labour market policies within the framework of the EU and the Czech Republic. Empirical research uses techniques of interviews and a questionnaire in order to evaluate the implementation of the measures and targeting of the funds towards the needs of this specific group of women which is under a long term threat on the labour market. The contribution of this thesis is primarily in a detailed study on the efficiency of the system of subsidies in one part of the support from the ESF from the perspective of non-profit organizations.

Key words: Labour market, European Social Fund, evaluation, non-profit organizations, Prague

Obsah

Seznam zkratk.....	6
Seznam tabulek, grafů, schémat a příloh.....	7
1. Úvod.....	9
2. Teoretické přístupy ke studiu lidských zdrojů a trhu práce.....	12
3. Politika zaměstnanosti.....	17
3.1 Základní koncepce politiky zaměstnanosti.....	17
3.2 Evropská unie a politika zaměstnanosti.....	21
3.2.1 Politika hospodářské a sociální soudržnosti.....	22
3.2.2 Politika zaměstnanosti EU a Evropská strategie zaměstnanosti.....	23
3.3 Politika zaměstnanosti v Česku.....	25
3.3.1 Vývoj politiky zaměstnanosti v Česku.....	26
3.3.2 Současná podoba a nástroje politiky zaměstnanosti.....	27
3.3.3 Rizikové skupiny na českém trhu práce.....	30
4. Výzkumné otázky.....	32
5. Metodika a zdroje dat.....	32
5.1 Metodika šetření.....	33
5.2 Analýza a zpracování dat.....	36
6. Trh práce v Česku.....	37
6.1 Vývoj situace na trhu práce se zaměřením na problematiku zaměstnání žen v Praze..	38
6.2 Postavení rodičů (žen) na trhu práce.....	45
6.3 Nástroje podpory zaměstnanosti zaměřené na ženy ohrožené na trhu práce.....	48
7. Evropský sociální fond v Česku.....	52
7.1 Operační program Praha Adaptabilita.....	53
7.2 Prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce.....	57
8. Hodnocení účinnosti projektů financovaných z ESF.....	59
8.1 Základní charakteristiky vybraných NNO a jimi realizovaných projektů.....	60
8.2 Nástroje a opatření podporující vstup rodičů na trh práce podpořené v rámci OPPA ..	64
8.3 Hlavní identifikované problémy a překážky.....	72
8.4 Hodnocení účinnosti nástrojů a opatření v oblasti návratu rodičů na trh práce.....	81
9. Závěr.....	90
10. Seznam použité literatury a zdrojů.....	95
11. Přílohy.....	109

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CS	Cílová skupina
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EU	Evropská unie
FFP	Flexibilní formy práce
HSS	Politika hospodářské a sociální soudržnosti
JPD 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3
LZ	Lidské zdroje
MD/RD	Mateřská dovolená/rodičovská dovolená
MHMP	Magistrát hlavního města Prahy
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NNO	Nestátní neziskové organizace
NRP	Národní rozvojový plán
NSRR	Národní strategický referenční rámec
OP	Operační program
OPPA	Operační program Praha Adaptabilita
OPPK	Operační program Praha Konkurenceschopnost
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje zaměstnanost
OP VK	Operační program Vzdělání pro Konkurenceschopnost
PO2	Prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce
ŘO	Řídící orgán
SLDB	Sčítání lidu, domů a bytů
ÚP	Úřad práce

Seznam tabulek, grafů, schémat a příloh

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Počet pracovníků v Praze dle postavení v zaměstnání v roce 2014 (v tis.).....	43
Tabulka č. 2: Operační programy podpořené z ESF během programových období 2007 - 2013 a 2014 - 2020	53
Tabulka č. 3: Rozpočet OPPA.....	57
Tabulka č. 4: Podporované aktivity v rámci OPPA.....	58
Tabulka č. 5: Struktura a celkový počet příjemců dotace v aktivitách PO2.....	59
Tabulka č. 6: Počet zaměstnanců ve vybraných NNO (zaměstnaných i v rámci FFP)	62
Tabulka č. 7: Cílové skupiny vybraných NNO	62
Tabulka č. 8: Chybějící opatření nebo aktivity v OPPA	69
Tabulka č. 9: Problémy a překážky identifikované zástupci neziskových organizací	73
Tabulka č. 10: Doporučení ze strany NNO pro účinnější čerpání dotací a jejich četnost	80
Tabulka č. 11: Změna stavu zaměstnanosti účastníků před a po projektu (abs. čet.).....	87

Seznam grafů

Graf č. 1: Podíl veřejných výdajů na politiku zaměstnanosti na HDP ve vybraných státech EU mezi lety 2007 - 2013	20
Graf č. 2: Struktura respondentů v rámci dotazníkového šetření dle NNO.....	35
Graf č. 3: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti dle pohlaví v Česku mezi lety 1993 - 2014	40
Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti dle pohlaví a genderový rozdíl nezaměstnanosti za roky 2010 a 2014 v evropských zemích	41
Graf č. 5: Vývoj míry zaměstnanosti dle pohlaví v Praze a Česku mezi lety 2004 - 2015	44
Graf č. 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti dle pohlaví v Praze a Česku mezi lety 2004 - 2015.....	44

Graf č. 7: Specifické míry nezaměstnanosti podle věkových skupin a pohlaví v letech 2010 a 2014 v Česku	47
Graf č. 8: Podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek na celkovém počtu pracujících ve věku 15 – 64 let za roky 2010 a 2014 ve státech EU	51
Graf č. 9: Struktura schválené finanční podpory vybraných projektů (v mil. Kč)	63
Graf č. 10: Běžná činnost NNO	65
Graf č. 11: Podpořené aktivity v rámci projektů	66
Graf č. 12 a 13: Základní charakteristiky respondentů (vzdělání a věk)	82
Graf č. 14: Důvod účastníků k participaci na projektu (v %)	83
Graf č. 15: Identifikované překážky bránící respondentům zapojit se na trh práce (v %)	84
Graf č. 16: Význam jednotlivých aktivit pro vstup na trh práce z pohledu cílové skupiny (v %)	85
Graf č. 17 a 18: Pozice účastníků na trhu práce před začátkem projektu a v současné době (v %)	87
Graf č. 19: Hlavní faktory vedoucí k návratu na trh práce	88

Seznam schémat

Schéma č. 1: Globální a specifické cíle OPPA, prioritní osy	55
Schéma č. 2: Kontext strategie OPPA	56

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník pro účastníky vybraných projektů podpořených z OPPA	109
Příloha č. 2: Seznam projektů a organizací zahrnutých do šetření	112
Příloha č. 3: Popis organizací a projektů zahrnutých do šetření	113

1. Úvod

V současných společnostech dochází k mnohým proměnám. Jedná se například o proměnu povahy a rozsahu veřejných a sociálních problémů se vznikem sociálních rizik, dále o oblasti ekonomiky a pracovní síly a s nimi spojená rizika, která se projevují v nedostatečné kvalifikaci, v omezených možnostech jak sladit zaměstnání s rodinou a v omezeném přístupu k institucím sociálního státu (Taylor-Gooby 2005). Kontext současných proměn světa práce je rozsáhlý a bohatě dimenzovaný, avšak důležitou roli zde hraje především institucionální prostředí, které udává podmínky, podněty a pravidla na trhu práce (Večerník 2006).

Česko prošlo od doby svého vstupu do EU již několika programovými obdobími, ve kterých mělo možnost získat dotace ze strukturálních fondů, tedy i z Evropského sociálního fondu (ESF). Ve všech programových obdobích byl dle Horáka (2014) kladen důraz zejména na oblasti sociální integrace osob vylučovaných z trhu práce, poskytování rovných příležitostí, zavádění antidiskriminačních opatření a posilování politiky zaměstnanosti. Velká část finančních prostředků z ESF je v současnosti využívána soukromou sférou. Za poslední dobu spolu s tím viditelně vzrostl počet nevládních organizací, které zasahují do fungování dlouhodobě zažitého systému politiky zaměstnanosti, přebírají v mnoha ohledech některé funkce státní správy a vytvářejí prostor pro spolupráci (Winkler a Zelenková 2010, Klimplová 2010). Neziskový sektor, zejména prostřednictvím nestátních neziskových organizací, má v občanské společnosti nezastupitelnou a velmi důležitou roli. Přístup k neziskovým organizacím a jejich roli ve společnosti se velmi liší napříč státy, v Čechách však zaujímají stále důležitější místo v poskytování širokého spektra služeb (Potluka a kol. 2015). Zasahují velmi často do aktivit, kde podniky a stát působit nemohou nebo nechtějí, či působí jen omezeně, a reflektují mnohdy celospolečenské zájmy (Špaček 2013).

Lidské zdroje, které jsou nositelé znalostí a dovedností, jsou jedním z nejdůležitějších pilířů pro hospodářský růst, inovace a konkurenceschopnost státu (European Commission 2012). K dosažení vyššího ekonomického růstu je zapotřebí lidské zdroje rozvíjet a zhodnocovat (Chelwing a kol. 2007). Soudobé trhy práce se vyznačují vysokou dynamikou, jež se dotýká i požadavků na pracovníky a jejich schopnosti flexibilně se těmto změnám přizpůsobovat (Sirovátka 2009).

Jednou ze skupin, která je dlouhodobě vystavena většímu riziku na trhu práce, jsou ženy. Zejména v období, které je spojené s výchovou a péčí o dítě. Skloubit rodinný a pracovní život a zároveň dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti, je značně diskutované celosvětové sociální téma (Buchtová 2013). Ženy mají častěji méně stabilní zaměstnání, mnohdy se potýkají s rizikem ekonomické neaktivity a v postavení rodiče navíc spojují nízkou nebo málo perspektivní kvalifikaci s nutností plnit svoje rodičovské kompetence (Kulhavý a Sirovátka 2006, Kuchař 2007). Pomocí evropských projektů je možné reflektovat právě rozličné potřeby jejich účastníků a napomoci jim tak v jejich situaci na trhu práce. Potřeba účasti žen na trhu práce je podporovanou společenskou normou z toho důvodu, že jde o součást strategie ke zvýšení konkurenceschopnosti zemí EU a rovněž o součást strategie rozšíření ekonomicky aktivní populace (Kulhavý a Sirovátka 2006). Pokud jsou realizované projekty dostatečně účinné, mohou přispět právě k tomuto cíli a podpořit rozvoj lidských zdrojů.

Cílem předložené diplomové práce je zhodnotit účinnost realizovaných opatření v rámci projektů podpořených z Evropského sociálního fondu, které byly zaměřené na jednu z rizikových skupin na trhu práce. Explicitně se zaměřuje na rodiče (převážně ženy) po mateřské nebo rodičovské dovolené, kteří jsou v podmínkách českého trhu práce silně ohroženi nezaměstnaností. Na pozadí české a evropské politiky zaměstnanosti si klade za cíl zjistit, jak účinné je zaměření a využití dotací z ESF pro cílovou skupinu ohrožených rodičů (žen) na trhu práce a pokusí se identifikovat hlavní překážky a bariéry, které vedou k případným problémům při využívání ESF tímto segmentem. Bariéry jsou identifikovány samotnými organizacemi, které se staly příjemci dotačních titulů z ESF v posledním programovém období 2007 - 2013. Práce se bude zabývat samotnými dopady projektů na cílovou skupinu znevýhodněných žen na trhu práce a také nástroji pomoci, které jsou pro tuto skupinu využívány. Cílovou skupinou, na kterou se práce zaměřuje, jsou rodiče (především tedy ženy) na (po) mateřské a rodičovské dovolené, a dále nezaměstnaní rodiče, kteří o dítě pečují (do patnácti let). Celkově tak práce zhodnotí zacílení a účinnost evropských prostředků z ESF na rodiče (především ženy). Bude studovat využití evropských fondů v Praze, jakožto jediného regionu, do kterého je směřována podpora z fondů EU v rámci Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Ten by mohl poskytovat, vzhledem ke svému hierarchickému postavení, výhodu z hlediska hustoty nabízených příležitostí, sociálně-ekonomických a kulturních výhod a umožňovat tak snadnější vstup ohroženým skupinám na trh práce (European Commission 2012).

Pro zodpovězení vytýčených cílů byly v rámci této diplomové práce zvoleny převážně metody kvalitativního výzkumu. Jednalo se především o polostrukturované rozhovory se zástupci řídicího orgánu Operačního programu Praha Adaptabilita - Magistrát hl. m. Prahy, odboru Evropských fondů a se zástupci zapojených vybraných neziskových organizací. Tyto rozhovory byly doplněny dotazníkovým šetřením mezi účastníky projektů financovaných z ESF zaměřených na rodiče (ženy) ohrožené na trhu práce.

Práce je členěna do několika částí. V první části jsou popsána teoretická východiska, zatímco druhou část práce tvoří vlastní empirický výzkum. Kapitola 2 se zabývá teoretickými přístupy ke studiu lidských zdrojů, rozpracovává především koncept lidského a sociálního kapitálu a dotýká se i ve velmi obecné rovině trhem práce, jeho segmentací a současnými trendy flexibilizace. Další kapitola představí politiku zaměstnanosti, a to nejprve její základní koncepce spolu s vymezením aktivní a pasivní formy. Dále se bude zabývat ohraničením této politiky na poli Evropské unie a jejím vývojem v Česku. Důležitou součástí je zde představení současné podoby politiky zaměstnanosti na našem území spolu s nástroji a opatřeními, které využívá, včetně toho na jaké ohrožené (rizikové) skupiny osob je primárně zaměřena. Kapitola 4 představí výzkumné otázky práce. Následující kapitola se věnuje popisu využitých metod a zdrojů, ze kterých práce čerpala. Metodika empirické části práce je zde podrobně rozebrána. Kapitola 6 se zaměří na vývoj na trhu práce v Česku, který nastíní problematiku zaměstnanosti rodičů (žen) a uvede konkrétní opatření a nástroje, které v současné době podporují tuto skupinu ohroženou na trhu práce. V kapitole 7 je detailně představen Operační program Praha Adaptabilita. Je zde uveden systém implementace opatření z ESF a vymezena prioritní osa operačního programu, kterou se předložená diplomová práce hlouběji zabývá. Kapitola 8 podrobně popíše uvedené výzkumné otázky a interpretuje výsledky získané z šetření. Poslední kapitola je věnována závěru práce, který obsahuje podněty pro další zkoumání a sumarizuje získané výsledky provedeného empirického výzkumu.

2. Teoretické přístupy ke studiu lidských zdrojů a trhu práce

Podstatné společenské proměny po roce 1989 se zásadně promítly do vývoje geografické organizace společnosti. Typický byl zejména rozvoj selektivních procesů v územní distribuci ekonomiky spolu s prohlubováním společenských a územních nerovností (Čermák a kol. 2009). Se změnami dochází k výraznému rozvoji studia sociální a kulturní problematiky, a to především v závislosti na vývoji společenské reality, kdy propojování světového systému vede k aktivizaci sociálních nerovnoměrností a k jejich zesílené reflexi ve sféře vědy, politiky a občanského života (Hampl a kol. 2007). Výrazné změny se tedy týkaly především sociálních, společenských i ekonomických oblastí, přičemž součástí probíhajících změn je i proměna sociální stratifikace a územní diferenciacie české společnosti (Novák a kol. 2007). Projevy sociální diferenciacie lze považovat zčásti za přirozené a dlouhodobě se utvářející, zčásti pak za nové, které souvisejí s nově probíhajícími ekonomickými a sociálními procesy (Novák a kol. 2007). Otázka vzniku a významu nerovností je pro vývoj společnosti zásadní, dosud nebyla uspokojivě vysvětlena a její základní příčiny můžeme zatím rozlišit na vnitřní (odlišné dispozice jedinců, tedy soubor individuálních schopností a osobních vlastností) a vnější (společensky podmíněné rozdíly v možnostech osobní schopnosti realizovat či rozvíjet a rozdíly dané heterogenitou vnějšího prostředí) (Blažek, Uhlíř 2011). Samotná existence a vývoj nerovností jsou důležitým předmětem studia společnosti, neboť jsou zdrojem sociálního a regionálního napětí a mohou ohrožovat stabilitu společnosti, avšak tvoří nezbytný integrující princip sociálních systémů, které podmiňují rozvoj území a společenskou dělbu práce (Hampl 2005). Nerovnosti se projevují například i v možnosti přístupu k práci a celkově na pracovním trhu, který prošel za poslední čtvrtstoletí výraznou proměnou, jež se týkala jak institucionálního prostředí, tak i nových pracovních hodnot (Večerník 2006). Na takřka nově vznikajícím trhu práce se během krátké doby začaly objevovat nové fenomény, jakými byly nezaměstnanost nebo znevýhodněné skupiny osob (Jírová 2002).

Trh práce a nezaměstnanost v ekonomické teorii

Trh práce je, tak jako jakýkoliv jiný trh, založen na základním principu svobodného rozhodnutí jedinců a na základních ekonomických principech, kde se střetává nabídka

s poptávkou a kde se subjekty snaží maximalizovat svůj užitek (Kuchař 2007, Palíšková 2014). Je tvořen komplexem vztahů, kde na straně nabídky hraje nejdůležitější roli demografický potenciál především skupiny obyvatel v produktivním věku, který je dále modifikován sociálněekonomickými faktory (např. počet žen zůstávajících v domácnosti) (Čermák 2008). Na straně poptávky hraje klíčovou roli rozsah pracovních míst, který souvisí s výkonností ekonomiky (Čermák 2008). Problém nerovnováhy na trhu práce, a s ní spojené dopady nezaměstnanosti, jsou v postkomunistických zemích velmi tíživým problémem, se kterým se země dlouhodobě vyrovnávají, a to především z toho důvodu, že byly v relativně krátkém čase vystaveny několika paralelně probíhajícím procesům (např. proces tržní transformace, proces deindustrializace, proces vnitřní modernizace ekonomiky apod.) (Sirovátka, Mareš 2003). Cílovým stavem ve vztahu nabídky a poptávky na trhu práce je jeho rovnováha, která funguje na určité úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, kdy existuje krátkodobá nezaměstnanost, ale neexistuje dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost (Kuchař 2007). Postupem času se právě nezaměstnanost stala jednou z přednostně sledovaných charakteristik ekonomického prostředí území, neboť práce je pro člověka důležitá nejen z hlediska finančního zajištění, ale i ve vztahu k určení vlastní pozice v rámci společnosti (Feřtová 2011). Trh práce v sobě integruje různé prvky systému společnosti, tedy ekonomické, právní, sociální nebo kulturní složky, a stává se tak interdisciplinární záležitostí (Kuchař 2007), která může tak ve své podstatě reflektovat společenské změny.

Změny a procesy s nimi spojené ovlivňují sociální a institucionální charakteristiky společnosti. Patrně nejvýznamnější roli mezi institucionálními faktory, které ovlivňují trh práce, je především systém sociální politiky, potažmo politiky zaměstnanosti, který určuje pravidla ve sféře zaměstnanosti (Kuchař 2007). Podmínky, za kterých je práce na trhu nabízena, jsou podstatně ovlivněny nejen kodifikovanými regulativy, ale zároveň i spontánně utvářenými společenskými procesy (Kuchař 2007). Regulace trhu práce je důležitá jak z ekonomického hlediska, aby byla zajištěna soutěživost a ekonomická efektivita, tak zároveň z hlediska sociálního, protože polarizovaná společnost nemá vnitřní stabilitu a kohezi (Sirovátka 2009).

Základním požadavkem na funkce regulace trhu práce bylo zachování flexibility a funkčnosti trhu a přitom omezení růstu polarizace a nejistot (Sirovátka 2009). Tento koncept se v dnešním politickém diskurzu označuje jako koncept „flexicurity“ a stal se významným konceptem EU, a to především ve vztahu k nejohroženějším skupinám na trhu práce. Wilthagen a Rogowski (2002) jej obecně označují jako určitý druh politické strategie, která se snaží zvýšit

flexibilitu trhu práce, organizace práce a pracovních vztahů, a to za současného zvýšení sociální ochrany hlavně znevýhodněných skupin na trhu práce. Jedná se o politiky, které řeší flexibilitu trhů práce, organizace práce a pracovněprávní vztahy z mnoha úrovní a zároveň s tím zohledňují sladění pracovního a soukromého života, jistotu zaměstnání a sociální ochranu (Eurostat 2015). S rostoucími požadavky na flexibilitu pracovní síly se v současné době stále více prohlubuje genderová diferenciaci na trhu práce. Jednou z nejvýznamnějších proměnných, která tuto diferenciaci formuje, je rodičovství (Plasová, Válková 2009).

Segmentace trhu práce

Variabilita faktorů, které ovlivňují trh práce, vedla k vytvoření teorie o segmentovaném trhu práce (Kuchař 2007). Teorie segmentace trhu práce se formovala v kontextu tzv. fordistické éry, tedy od počátku 70. let a vysvětlovala problematické oblasti, jako byly nízké mzdy, horší ochrana pracovních míst a vyšší obrát pracovníků (Sirovátka 2009). Trh práce není homogenní, ale je tvořen množinou segmentů, které se neustále vyvíjí v závislosti na sociálně – ekonomických změnách, které trh diferencují (Kuchař 2007). Dle teorie segmentace lze trh práce rozdělit do dvou sektorů, primárního a sekundárního, případně také interního a externího, které se odlišují především v kvalitě pracovních míst, jejich ohodnocení, stabilitou místa nebo pracovními podmínkami (Doeringer a Piore 1970, Piore 1972, Kuchař 2007, Trbola a Rákoczyová 2010, kritiku tohoto a dalších modelů duálního trhu práce uvádí například Loveridge a Mok 1979). Piore (1972) uvádí, že v každém ze segmentů trhu práce jsou jedinci charakterizováni jiným životním stylem a rozhodováním, které pochází z jejich společenského původu. Granovetter (1985) oproti tomu argumentuje, že jsou tyto teze jednostranné. Člověka dle něj sice původ ovlivní, ale v průběhu života se řídí dalšími sociálními kontakty a interakcemi, které jsou důležitější a které jeho pozici na trhu práce ovlivní. Zásadním faktorem pro zaměstnání v primárním sektoru je dle Pioreho (1972) především vysoká úroveň vzdělání a kvalifikace pracovníka.

V současné době je koncept segmentace trhu práce přijímán s tím, že odlišné mechanismy fungování obou segmentů vytlačují jednu pracovní sílu do nejistých pozic na trhu práce, zatímco druhou naopak směřují opačným směrem k lepším pracovním místům, která nabízejí dostatek stability a pracovního uspokojení (Sirovátka 2009). Některé skupiny jsou tak na trhu práce marginalizovány do velmi nízkých pracovních pozic nebo jsou z trhu práce úplně vyloučeny (Sirovátka 2009). Zakladatelé segmentační teorie Doeringer a Piore (1970)

uvádějí, že znevýhodnění pracovníci jsou vytlačeni na sekundární trh práce zejména kvůli faktorům, jako jsou neadekvátní kvalifikace, vzdělání nebo individuální vlastnosti a schopnosti (např. špatná pracovní historie). Na externím trhu práce je vysoká konkurence, která je dána snadnou nahraditelností pracovníka, a to zejména v době vysoké nezaměstnanosti, kdy se o místo uchází větší množství pracovníků s obdobným lidským kapitálem (Trbola a Rákoczyová 2010).

V Česku se započaly tyto segmentační procesy odehrávat až s přechodem na tržní ekonomiku na počátku 90. let, avšak skutečnost že se začaly prosazovat po dlouhé době, je sama o sobě jednou z příčin jejich nevyzrálosti (Kuchař 2007). Vztah mezi nabídkou a poptávkou je stále brán spíše jako výraz selhání či neselhání kontrolních mechanismů státu, garanta sociální spravedlnosti (Kuchař 2007). Velmi významná role je v kontextu segmentace a nejistot na trhu práce jeho vlastní regulace, jak již bylo zmíněno výše. Ačkoliv je její dosah pouze omezený, takže nemůže například zcela efektivně eliminovat nejistoty na trhu práce formované obecnějšími ekonomickými a sociálními procesy, tak je může do určité míry ovlivnit, a to hlavně tak, aby byla zachována efektivnost trhu a nedocházelo k narušení principu otevřené soutěže při rovnosti šancí (Sirovátka 2009). Faktory, jež ovlivňují rovnováhu na trhu práce, jsou i ty, které mohou být spojené s pracovními silami a jejich charakteristikami, např. jejich demografická nebo profesní struktura (Kuchař 2007). Základem dualizace pracovního trhu jsou nejen komplexní sociální a institucionální mechanismy a bariéry prostupnosti segmentů trhu práce, ale také další měkké faktory, které lze zahrnout pod pojmy sociální a lidský kapitál (Sirovátka 2009).

Teorie lidského a sociálního kapitálu

Bourdieu (1986) uvádí, že je velmi náročné pochopit a poznat strukturu sociální sféry, dokud se nezaměříme na kapitál ve všech jeho formách, tedy nejen v té, jak je představován v ekonomické teorii. Existuje mnoho forem kapitálu, které utváří člověka i celou společnost a jsou navzájem propojeny. Blažek a kol. (2006) například v jedné z metod strategického plánování, tzv. modelu čtyř kapitálů, vymezují kapitál přírodní, člověkem vyrobený, sociální a lidský. Během posledních let se především termín sociální a lidský kapitál stal velmi důležitou součástí sociologických, ekonomických, politických i geografických studií (Jančák a kol. 2008). Posouzení kvality a vztahů mezi jednotlivými kapitály může být modelovým

východiskem pro veřejné intervence. Při zvyšování jejich kvality je však nezbytné uvážit, zda zvýšením určitého druhu kapitálu nedochází ke snižování jiného (Blažek, a kol. 2006).

Každý člověk v sobě zahrnuje jak lidský, tak i sociální kapitál, na které lze nahlížet různými způsoby. Lidé vstupující na trh práce jsou vybaveni již zmíněnými odlišnými dispozicemi a v prostředí tržní ekonomiky je v jejich zájmu nabízet to, co trh potřebuje, přičemž se jejich šance mohou zvyšovat spolu s kvalifikací, specializací nebo flexibilitou (Kuchař 2007). Lidský kapitál může zahrnovat jak fyzické, tak mentální zdraví, vzdělání, motivaci a pracovní schopnosti (Blažek a kol. 2006). Jančák a kol. (2008) uvádějí, že se jedná o individuální faktory kvalifikace, dovedností a schopností. Kvalifikace pracovníků a jejich úroveň vzdělání je v současné době velmi důležitým faktorem konkurenceschopnosti na úrovni firem, a tím i na úrovni národohospodářské (Kadeřábková a Soukup 2001). Sociální kapitál je dle Coleman (1988) úzce spojen s konceptem lidského kapitálu. Sociální kapitál dle autora existuje ve vztazích mezi osobami a usnadňuje možnosti jednání. Podobně jako fyzický nebo lidský kapitál je produktivní a zabezpečuje profit, avšak je nezcizitelný. Putnam (1993) v tomto směru dodává, že specifickou vlastností sociálního kapitálu, jako jsou normy, sítě, hodnoty a důvěra, je to, že se jedná obvykle o veřejný statek, na rozdíl od konvenčního kapitálu, který je soukromým majetkem. Autor dále uvádí, že především důvěra je základní součástí sociálního kapitálu. Problém sociálních teorií je, že nepřenášejí interakce na mikroúrovni do schémat makroúrovně (Granovetter 1973). Přitom ale míra důvěry ve vytvořených vztazích je určujícím faktorem v ekonomických transakcích a je významná pro efektivní fungování ekonomiky (Granovetter 1985). Sítě kontaktů s různou kvalitou a mírou důvěry určují prostředí, ve kterém se odehrávají další transakce (Blažek a Uhlíř 2011). Důvěra a jiné formy sociálního kapitálu jsou dle Morgana (1997) nejlépe rozvíjeny na regionální úrovni, neboť na této úrovni mohou být zabezpečené pravidelné interakce, které jsou pro něj podmínkou.

Ve světě, který je založen na znalostech, hraje podstatnou roli předávání nabytých znalostí, a to ať úmyslné nebo účelové (Malecki 2012). V obou formách předávání však hrají podstatnou roli sociální kontakty, normy a vybudovaná důvěra, jež jsou esencí sociálního kapitálu (Malecki 2012). Morgan (1997) na příkladu šíření inovací uvádí, že učení, je samozřejmě účinné jen tehdy, pokud je zajištěna zpětná vazba o efektu opatření na zapojené osoby a také pokud se najdou příležitosti, jak poznatky využít a aplikovat.

V současném diskurzu institucionálních teorií regionálního rozvoje je kladen důraz na tvorbu tzv. měkkých faktorů a dovedností (Blažek a Uhlíř 2011). Sociální a lidský kapitál

pracovníků se stává v některých případech diferencujícím faktorem úspěchu na trhu práce a jejich nedostatek v kombinaci s institucionálními bariérami je příčinou vzniku nezaměstnanosti některých skupin osob (Horáková a Rákoczyová 2003). U nekvalifikované pracovní síly s nízkým lidským i sociálním kapitálem dochází často k vyloučení a právě proto je politika zaměstnanosti směřována především na tyto skupiny ohrožených na trhu práce a je na ně vyvíjen tlak k vyšší flexibilitě (Sirovátka 2009).

3. Politika zaměstnanosti

Kapitola zahrnuje kritickou diskuzi politiky zaměstnanosti, její vývoj a vymezení v rámci Evropské unie a Česka. Postupně představí základní koncepce politiky zaměstnanosti a vymezí nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou běžně používány. Dále se zaměří na Evropskou strategii zaměstnanosti, tedy na cíle, které si vytýčila a na něž navazuje Strategie Evropa 2020. V rámci politiky zaměstnanosti v Česku představí kapitola její vývoj a realizaci a také přiblíží současnou podobu této politiky na našem území. V neposlední řadě se také zabývá rizikovými skupinami na českém trhu práce.

3.1 Základní koncepce politiky zaměstnanosti

Hlavním cílem jakékoliv politiky zaměstnanosti je snaha o dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, výhodné využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Jírová 2002). Politiku zaměstnanosti je možno definovat jako soubor opatření, která poskytují náhradu příjmu a integrační opatření na trhu práce pro ty, kteří hledají práci, jsou nezaměstnaní, nebo hledají lepší pracovní místo (Auer a kol. 2005). Vláda nezasahuje přímo do trhu práce na mikroúrovni, jen vytváří podmínky pro jeho lepší fungování a politika zaměstnanosti tak napomáhá vývoji na trhu práce, avšak nemůže ho zásadním způsobem modifikovat (Jírová 2002). Definici politiky zaměstnanosti na úrovni EU poskytuje např. Gold (2009, s. XIX), který říká, že je to ve své podstatě „politika, která upravuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejich práva a povinnosti a dohlíží na opatření přijatá na úrovni EU na pomoc těm, kteří chtějí vstoupit nebo znovu vstoupit na trh práce, zejména nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní“.

Státní politiku zaměstnanosti je možné nahlížet ze dvou rovin, kterými jsou aktivní a pasivní, a to již od 30. let, kdy došlo k využívání různých metod politiky zaměstnanosti ve větším měřítku (Auer a kol. 2005). Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje stimulační mechanismy podpory a pomoci v nezaměstnanosti a sociální dávky (Kraft 1998). Podstatou pasivní politiky je kompenzace ztráty příjmu a tlumení následků nezaměstnanosti. Opatření, které začala využívat pasivní politika zaměstnanosti, byla rozvíjena mnohem dříve než opatření politiky aktivní.

Spolu s rozvojem tržních ekonomik, růstem životní úrovně a také občanských a lidských práv dochází k přesunu těžiště politiky zaměstnanosti z oblasti materiální pomoci do oblasti seberealizace a společenského a osobnostního rozvoje (Urban a kol. 1994). Za daleko efektivnější metodu boje s nezaměstnaností jsou postupem času považovány výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ). Je zaměřena na konkrétní cílové skupiny, především na ty nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných, které jsou vystaveny integračním obtížím, a prostřednictvím různých opatření si klade za cíl zvýšit těmto osobám šanci na zaměstnání a usnadnit jejich návrat na trh práce (Kraft 1998, Auer a kol. 2005, Martin 2014). Podstatou této formy politiky je eliminace kolektivních nevýhod různých kategorií nezaměstnaných, které jsou zapříčiněné především vlivem hospodářských a sociálních podmínek života v moderní společnosti, vychází z principu segmentace pracovního trhu a svojí povahou je tak diskriminační (Jírová 2002). Existuje mnoho různých interpretací konceptu aktivní politiky zaměstnanosti. Calmforce (1994, s. 8) ve svých pracích užívá velmi širokou definici. Uvádí, že APZ jsou „všechna opatření, která mají za cíl zlepšit fungování trhu práce a jsou zacílená hlavně na nezaměstnané osoby“. Cílem APZ je dle Müllerové a Kurtzové (2003) především snížit nerovnováhu mezi požadavky na volná pracovní místa a kvalifikaci nezaměstnaných osob tak, aby se tyto požadavky protínaly. Druhým cílem APZ je dle těchto autorek zavedení příslušných opatření, která jsou zaměřena na zlepšení šancí nezaměstnaných na trhu práce. Podobně se o cíli programů vyjadřuje i Sirovátka (2007), který říká, že obecně očekávaným cílem programů APZ je zvýšení zaměstnatelnosti osob¹.

¹ Zaměstnatelnost osob je obvykle definována jako schopnost jedince najít takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami a objektivními požadavky na trhu práce (Kuchař 2007). Koncept zaměstnatelnosti obsahuje několik složek, jejichž oslabení nebo nevyvážený stav způsobuje vylučování ohrožených skupin z trhu práce. Jsou jimi lidský a sociální kapitál, kariérová identita, osobní adaptabilita a flexibilita a charakteristiky a podmínky lokálního trhu práce (Horák, Horáková 2015).

Aktivizační procesy lze také rozdělit například na ty, které zkvalitňují lidský kapitál a ty, které jsou v zásadě tvořeny negativními pobídkami a za úkol mají přesunout osoby ze sociálních podpor do jakéhokoliv zaměstnání (Bonoli 2010). Opatření APZ jsou definována rozdílně napříč zeměmi a odlišují se na základě šíře pomoci, designu, implementace a jejich účinností pro zapojení osob na trh práce (Auer a kol. 2005, Martin 2014). Je možné je kategorizovat do několika skupin. Ve svých pracích využívá Calmforce (1994), Kluve (2010) a další tři základní kategorie, jsou to:

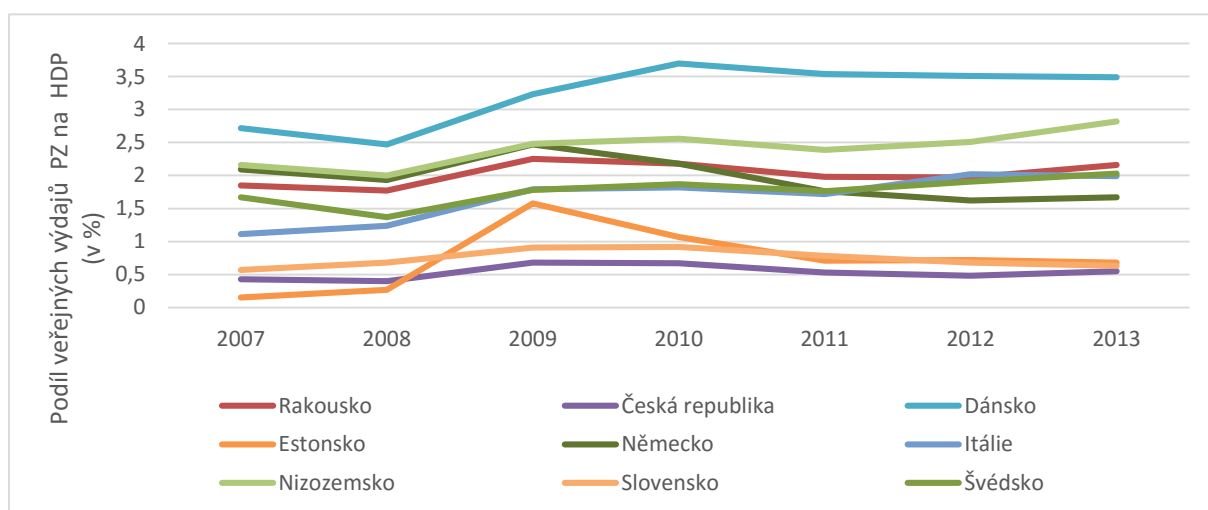
- a) služby, které jsou zaměřeny na zprostředkování práce za účelem vytvoření efektivnějšího propojení mezi nabídkou a poptávkou uchazečů o práci (např. konzultace, monitoring nebo asistence při hledání práce),
- b) školení s cílem zdokonalit a přizpůsobit dovednosti uchazečů o zaměstnání pro potřeby trhu práce,
- c) přímé vytváření pracovních míst, které může mít podobu buď zaměstnání ve veřejném sektoru, nebo dotování práce v soukromém sektoru (start-up granty, dotace na mzdy).

Podobně vytyčil kategorie Bonoli (2010), který ve své studii vymezuje čtyři ideální typy APZ. Ve své typologii určuje dvě dimenze účinků APZ, tedy jak opatření působí na tržní orientaci na zaměstnání, tudíž jak cílí pouze na to, aby byly osoby zaměstnány (bez ohledu na postavení v zaměstnání) a pak na to, jak opatření působí na zhodnocení lidského kapitálu. Z různých kombinací těchto dimenzí vzešly 4 různé typy APZ a další 2, které se do opatření aktivní politiky nezahrnují. Tyto ideální typy obsahují: zesílení pobídek, které mají za cíl posílit pozitivní a negativní pracovní motivaci lidí, kteří pobírají dávky, a to prostřednictvím výhod v práci, odebráním benefitů nebo za pomoci jiných sankcí. Dalším typem je asistence při hledání zaměstnání s cílem odstranit překážky, jež brání v zaměstnání a usnadnit vstup na trh práce pomocí programů na hledání práce, konzultacemi a dalšími službami zprostředkovávajícími pracovní umístění. Jiný typ se zabývá zaměstnáním, tedy snahou udržet nezaměstnané osoby zaměstnané pomocí tréninkových programů nebo vytvářením pracovních míst. Posledním ideálním typem APZ je „upskilling“ tedy investice do lidského kapitálu s cílem zlepšit šance osob na trhu práce, pomocí vzdělání nebo odborné přípravy. Všechna výše zmíněná opatření jsou velmi důležitou součástí snahy evropských zemí v boji proti nezaměstnanosti (Kluve 2010). Opatření trhu práce jsou na základě srovnání tříděny

podle OECD a Eurostat do dalších skupin², jež tak poskytují zdroj údajů o politikách trhu práce k potřebám internacionálního srovnání.

Vybrané evropské státy můžeme porovnat v grafu č. 1, který zobrazuje výdaje na PZ (jako procentní podíl HDP každého státu) mezi lety 2007 až 2013. Je zde vidět, že se výdaje na politiku zaměstnanosti značně liší, a to zejména v jejich výši mezi státy. Česko se již dlouhodobě drží mezi státy, u nichž výdaje na tuto politiku nepřekročily ani 0,7 % HDP a pohybuje se tak pod průměrem evropských zemí, co se týče výdajů jak na politiku zaměstnanosti celkově, tak i na APZ. Dle údajů z OECD (2016) bylo v roce 2013 v Česku cíleno 0,55 % HDP na politiku zaměstnanosti, tedy přesněji 0,30 % na aktivní opatření a 0,25 % na opatření pasivní. Zemí, která dlouhodobě investuje vyšší prostředky celkově do politiky zaměstnanosti, je Dánsko nebo Švédsko. Naopak nejméně investují země pobaltské (např. Estonsko) a dále například Slovensko.

Graf č. 1: Podíl veřejných výdajů na politiku zaměstnanosti na HDP ve vybraných státech EU mezi lety 2007 - 2013 (v %)



Zdroj: OECD (2016)

² Klasifikace typů opatření APZ dle OECD a Eurostat se dělí do 9 skupin (7 opatření APZ + 2 opatření pasivní PZ). Jsou jimi: 1. Služby na trhu práce, 2. Školení (institucionální školení, školení na pracovišti), 3. Sdílená pracovní místa, 4. Podpora zaměstnanosti, 5. Podporované zaměstnání, 6. Přímé vytváření pracovních míst, 7. Start – up, 8. Podpora v nezaměstnanost, 9. Předčasný odchod do důchodu (Grubb, Puymoyen 2008)

APZ se stala důležitou součástí sociální politiky. Aktivní přístup byl postupně přijat ve většině vyspělých zemí a na tyto mechanismy je dnes soustředěna většina dotací (Bonoli 2010). Význam APZ dokládá množství již provedených výzkumů, které komparovaly efekty obou politik, tedy aktivní a pasivní. Kraft (1998) například v empirické studii porovnával účinnost politik na trhu práce a došel k závěru, že pasivní politika má negativní vliv na počet pracujících osob a aktivní opatření na trhu práce mají naopak vliv pozitivní. Podobně Meyer (1990), který ve své studii uvedl, že setrvání v nezaměstnanosti závisí taktéž na délce trvání podpory v tomto období. Další studie se zaměřují na zkoumání efektů jednotlivých opatření nebo sledují efekty politiky na různých úrovních. Studie se mohou následně stát součástí evaluace Evropského sociálního fondu nebo jako vnitrostátní studie přispívat k hodnocení evropské strategie zaměstnanosti (viz níže) (Kluve 2010).

APZ se velmi liší ve svých cílech a dopadech, a to jak v porovnání mezi různými státy, tak i v rámci jednotlivých zemí v průběhu času (Fay 1996). Je tak velmi obtížné navzájem programy komparovat a stanovovat hranice efektů jednotlivých programů (Bergemann a van den Berg 2006). O systematizaci poznatků v oblasti výzkumu efektů APZ se pokusil ve své studii například Kluve (2010) (a na něj navazující studie Card, Kluve, Weber (2010)), který poskytl komplexní přehled o rozsáhlém souboru evaluačních studií v Evropě, které se zabývají efektivitou APZ. Podobné srovnání nalezneme i v pracích dalších autorů, kteří poskytují přehled o tom, jaká opatření a s jakou efektivitou působí v odlišných podmínkách. Většina evaluačních studií hodnotí přínos APZ programů z hlediska detailního přístupu pomocí individuálních údajů (např. Heckman a kol. 1999, Sianesi 2008). Pro získání celkového obrazu, jak programy APZ působí a jaký mají regionální dopad, je však důležité tyto studie doplnit i obecnějšími analýzami, které hodnotí jak účinky dopadů APZ na účastníky, tak i nepřímé efekty na ostatní osoby nebo na nabídku trhu práce (např. Dauth a kol. 2014).

3.2 Evropská unie a politika zaměstnanosti

Evropská unie se ve světové ekonomice prezentuje jako zcela unikátní hospodářský prostor, který se projevuje vysokou mírou harmonizace mezi státy, a to v mnoha oblastech ekonomické, institucionální i politické činnosti, ke které zatím nikde na světě mezi státy nedošlo (Kučerová 2006). EU se stala významným aktérem, který zásadně ovlivňuje směřování politik v Evropě (Wallace a kol. 2015). Jednotlivé členské ekonomiky vykazují vysoký podíl

provázanosti hospodářských procesů a jejich řízení. Avšak přes postupující integraci je v řadě aspektů typická též heterogenita mezi státy, a to především z hlediska ekonomické výkonnosti, makroekonomické stability nebo sociální politiky (Kučerová 2006). S nově přistupujícími státy se zvyšují jak regionální, tak i národní disparity, které mohou mít negativní dopady na efektivní fungování celé EU (Gang 2012).

Členské státy na základě vysoké koordinace v celé řadě činností souhlasily s přesunem části svých pravomocí a rozhodovacích kompetencí na nově vytvářené instituce a podpořily tak existenci institutu společných politik, které se vyznačují společným řízením vývoje v příslušných oblastech (např. zahraničně obchodní politika, společná zemědělská politika) (Kučerová 2006, Wallace a kol. 2015). Naopak u koordinovaných politik funguje spolupráce na základě tzv. sdílené kompetence, kde národní vlády přenesou část svých pravomocí na společnou úroveň, ale nadále odpovídají za konkrétní vývoj v dané oblasti, takovou politikou je tzv. politika hospodářské a sociální soudržnosti (Kučerová 2006).

3.2.1 Politika hospodářské a sociální soudržnosti

Jednou z velmi významných politik EU je politika hospodářské a sociální soudržnosti (také nazývaná strukturální politika, respektive regionální politika), která se stala určitým zastřešujícím prvkem pro politiku sociální, regionální, na podporu vědy a výzkumu a ochrany životního prostředí (Pělucha a kol. 2011). Postupem času se měnilo jak její zaměření, tak způsoby, jakými byla ve státech realizována a nyní je politika HSS prováděna za pomoci národních a regionálních operačních programů, řízených ze strany členských států (Pělucha a kol. 2011). Je to jedna z nejviditelnějších politik EU, jelikož nástroje této politiky jsou přímé finanční prostředky, určené na rozvojové projekty (Potluka a kol. 2010).

Samotný vývoj sociální politiky v Evropě je již dlouhotrvající a stále se formující proces. K hlavním cílům této politiky patří přispívat k výkonnosti ekonomiky, uspokojování potřeb obyvatel a k přípravě podmínek pro jejich uplatnění (Brdek a kol. 2002). Je zde zahrnuta problematika podmínek trhu práce, vzdělání, bydlení, systému sociálního zabezpečení a dalších (Kučerová 2006). V zemích EU je sociální politika úzce spjata s hospodářskou politikou, neboť pro účinnou sociální politiku je důležitá výkonnost ekonomiky a naopak na aktivních komponentech sociální politiky závisí výkonnost hospodářské politiky (Brdek a kol. 2002).

Realizace sociální politiky je v rámci EU odlišná, neboť úroveň a míra poskytovaných sociálních jistot odráží konkrétní ekonomickou výkonnost státu, která se mezi státy liší. Sjednocování komunitární politiky tak na této úrovni naráží na mnohá omezení (Kučerová 2006). Uskutečňování sociální politiky se liší rovněž přístupem jednotlivých států k řešení sociálních problémů. Postupem času se ve světě i v Evropě vyvinulo několik typů sociálních systémů, které definoval např. Esping-Andersen (1990)³. Ten ve své studii vytvořil tři odlišné modely států na základě veřejných sociálních služeb (sociálně-demokratický /skandinávský/, konzervativní a liberální model). Na jeho klasifikaci navazuje množství dalších autorů. Tyto modely, které se odlišují na základě diferencující se sociální péče, jsou často ještě doplněny o další, tzv. jižní model. Na základě rozdílných modelů je jasné, že jednotná sociální politika je obtížně realizovatelná, nicméně i přes veškeré problémy je společný základ pro sociální politiku na evropské úrovni tvořen aktivním přístupem, který se snaží možným sociálním rizikům předcházet a spojuje požadavky na produktivitu se sociálním rozměrem ekonomického růstu, který je zabezpečen státní autoritou (Kučerová 2006).

Kohezní politika má velmi přísný systém posuzování, sledování a vyhodnocování jejích dopadů, který pokrývá všechny intervence do regionálního rozvoje, jež jsou financovány z evropských fondů (Bachtler a Wren 2006). Současný evaluační systém je prováděn v určitých obdobích cyklu realizace této politiky, kterými jsou ex-ante (hodnocení před začátkem programu), mid-term (hodnocení v průběhu programu, jehož primární účel je ujistit se, že jsou plněny požadavky veřejnosti), ex-post hodnocení (hodnocení na konci programu, které posoudí výsledky intervence) (Batterbury 2007). Zpětná vazba, kterou prostřednictvím evaluací může řídicí orgán získat, přispívá k účinnějšímu plnění a zaměření politiky.

3.2.2 Politika zaměstnanosti EU a Evropská strategie zaměstnanosti

Evropské společenství si při svém vzniku vytyčilo několik cílů, mezi nimiž byla především redukce nerovností mezi jejími členy (Pastor 2001). Snižování regionálních disparit je hlavním zájmem všech vlád, neboť tyto nerovnosti mohou velmi vážně ohrozit ekonomiku,

³ Jeho typologie dělí státy podle míry dekomodifikace a podle typu sociální stratifikace a solidarity. Např. APZ Esping-Andersen považuje za jeden z hlavních rysů sociálně demokratického modelu.

sociální a politickou stabilitu v zemi (Gang 2012). I v průběhu evropské integrace tak státy kladly důraz právě na toto téma.

Problematika zaměstnanosti byla vždy řešena v rámci širší sociální politiky a byla považována za národní, resp. státní záležitost a důraz na ni začal být kladen až od 70. let, kdy byl evropský trh práce charakterizován narůstající mírou nezaměstnanosti (Kučerová 2006, de Koning 2007). Spolu s rozšiřováním Společenství, potažmo EU, bylo téma zaměstnanosti a její ovlivnitelnosti stále aktuálnější a bylo jasné, že bude nezbytné získat jej pod kontrolu (Walsh 2009). Jako součást prohlubující se integrace se rozvíjí regionální (strukturální) politika a začínají se uplatňovat přístupy aktivní politiky zaměstnanosti, a to hlavně díky malé využitelnosti dosavadních nástrojů (Kučerová 2006). Politika zaměstnanosti byla velmi roztržštěná až do té doby, než její vymezení poskytla Evropská strategie zaměstnanosti (dále již ESZ), která se stala jedním z významných formujících prvků EU (Walsh 2009). ESZ obsahovala čtyři pilíře politiky zaměstnanosti a identifikovala jimi problémy, se kterými se Evropa potýkala. Ve svém článku je uvádí Goetschy (1999), jedná se o zvýšení zaměstnatelnosti (poskytnutí školení, rekvalifikací nebo jiných podpůrných nástrojů), vytvoření podnikatelské struktury (zjednodušit systém zakládání a vedení podniků), podpoření adaptability podniků a jejich pracovníků a v poslední řadě pak posílit politiku rovných příležitostí (s cílem snížit diskriminaci žen na trhu práce).

Spolu s ESZ byla v roce 1997 vyhlášena i implementace, tzv. otevřené metody koordinace, dle níž se zástupci členských států setkávají, aby projednali směřování politik zaměstnanosti, její priority atd. Podporuje se zde vzájemné učení a výměna osvědčených metod (Evropská komise 2008, Evropská komise 2011). ESZ spolu s metodou otevřené koordinace je cyklus koordinace vnitrostátních politik zaměstnanosti, který vychází ze závazku členských států stanovit soubor společných cílů a záměrů (Kraatz 2015). Úspěšná strategie by měla, dle výstupů ze summitu v Lucemburku, být založena na vypracování národních akčních plánů jednotlivými členskými zeměmi, které odrážejí specifické podmínky států, ale jsou vypracovány v rámci celoevropských cílů a směrnic (Brdek a kol. 2002). V roce 2000 vytyčila Evropská Rada tzv. lisabonskou strategii s cílem stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s větším počtem a vysokou kvalitou pracovních míst a větší sociální soudržností (Rada Evropské unie 2006). Tato agenda zasahovala do mnoha oblastí a nevyhnula se ani politice zaměstnanosti, v níž se prolнула s ESZ (Ungureanu a Marcu 2006). Základem ESZ jsou tzv. hlavní směry

zaměstnanosti, které jsou zpracovány na základě společných priorit, na nichž se ve svých politikách zaměstnanosti dohodly členské státy (Evropská komise 2008). Pro členské státy EU představuje jejich vlastní politika zaměstnanosti ústřední část Evropské strategie zaměstnanosti, která určuje vysokou zaměstnanost jako klíčový cíl společné hospodářské politiky (Kluve 2010). Hlavní směry zaměstnanosti jsou děleny do několika strategických cílů, které zahrnují například přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany, dále pak zlepšit adaptabilitu pracovníků a podniků a v neposlední řadě také zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace (Rada Evropské unie 2005). V reakci na prohlubující se krizi byla v roce 2010 zahájena realizace Strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění (Eurostat 2015). ESZ tak nyní představuje část této růstové strategie.

3.3 Politika zaměstnanosti v Česku

Kontext, který svět práce ovlivňuje, je velmi různorodý a působí v něm nejrůznější aktéři. „Zdola“ může být svět práce ovlivněn například dynamikou firem a trhů nebo mentalitou lidí a jejich životní stylem, „shora“ ho ovlivňuje stát, jeho orgány a legislativa, „mezi“ pak struktury rozličných organizací (odborové, zaměstnanecké, občanské) (Večerník 2006). Ačkoliv je práce v ekonomických vědách pojímána jen jako součást výrobních nákladů, existuje v našich životech v mnohem silnějších konotacích. Práce se stala kulturní reprodukční potřebou člověka a náleží tak do souboru lidských práv a svobod (Šmajš 2013). V Česku představuje politika zaměstnanosti relativně nový pojem, neboť v období komunismu byla stanovena plná zaměstnanost a nezaměstnanost tak navenek, ne však reálně, neexistovala. V českém prostředí se pod pojmem politika zaměstnanosti rozumí souhrn opatření, která směřují k zajištění rovnováhy na trhu práce (Kolman 2008). Po dobu její existence v Česku jakožto demokratickém sociálním státě, lze pozorovat její vývoj v rámci dvou období, její zrod během 90. let a následně druhé období od vstupu Česka do EU (Winkler a Zelenková 2010). V rámci této kapitoly se budu nadále zabývat vývojem politiky zaměstnanosti v Česku ve spojení s Evropskou strategií zaměstnanosti a její současnou podobou.

3.3.1 Vývoj politiky zaměstnanosti v Česku

Politiku zaměstnanosti tvoří soubor opatření, jež upravují určitou situaci na trhu a jsou vyhlašována a upravována vládou (Jírová 2002). V období komunismu v českých zemích se činnost národních výborů a jejich útvarů pracovních sil soustředila především na nábor pracovníků do určitých odvětví národního hospodářství a probíhalo též zapojování obtížně umístitelných skupin lidí (MPSV 2009). Po transformaci v roce 1989 bylo hlavním cílem vlády vytvořit podmínky pro nové pracovní umístění, a to velmi rychle v závislosti na stoupající nezaměstnanosti. Intervence státu tak byla v tuto dobu vcelku vysoká a finanční alokace investovaná do politiky zaměstnanosti dosáhla v roce 1992 až 3,1 mld. Kč⁴, více než 50 % z toho bylo směřováno na APZ (Jírová 2002). Postupem času se politika zaměstnanosti začíná zaměřovat na pomoc hlavním problémovým skupinám uchazečů (Jírová 2002). Výkonný aparát veřejných služeb zaměstnanosti je primárně koncentrován na úřadech práce (ÚP) a řídicí složkou byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti, která je jakožto organizační složka v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV) (Kulhavý a Sirovátka 2008). Systém těchto služeb zaměstnanosti poskytuje zprostředkování práce, a to za účelem podpory fungování pracovního trhu. Založení výkonného aparátu PZ doprovázelo velmi rychlé rozvinutí spektra programů a opatření, které byly srovnatelné s nástroji aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti jinde v Evropě (Winkler a Zelenková 2010). Od druhé poloviny 90. let byla politika zaměstnanosti podmíněna a transformována v závislosti na přípravě Česka na vstup do EU, takže systémy musely být přizpůsobeny evropské legislativě, aby byly propojené trhy vzájemně kompatibilní.

Trendy vývoje politik zaměstnanosti jsou odvislé od měnící se povahy a významu specifických problémů, měnících se priorit a rozdílných institucionálních rámců, ve kterých je politika uplatňována, střídá se zde období inovací s etapami, kdy je politika stabilní (Jírová 2002, Winkler a Zelenková 2010). K nejvýznamnějším posunům v oblasti sociální politiky v Česku, respektive specificky i v politice zaměstnanosti, došlo před jejím vstupem do EU (Winkler a Zelenková 2010). Principy politiky zaměstnanosti Evropské unie kladly důraz především na opatření, jejichž cílem bylo snížení demotivace nezaměstnaných, zvýšení jejich motivace k přípravě a přijetí na trh práce a především zabránění vylučování ohrožených skupin

⁴ V roce 2015 bylo již na PZ vynaloženo 22,5 mld. Kč a z toho 9,7 mld. Kč na APZ (MPSV 2016).

ze společnosti (MPSV 2006). ČR v době před vstupem do EU, jakožto kandidátská země, začala vytvářet vhodný legislativní rámec řešení a připravovala se na plnění určených priorit.

Realizace ESZ je zajištěna ze strany EU dokumenty, které určují již zmíněné hlavní směry politiky, ze strany Česka jsou to pak dokumenty na národní úrovni, které se snaží implementovat tyto hlavní směry do našich podmínek. Na Národní plán zaměstnanosti, který jako první aplikoval principy a cíle ESZ na české prostředí, navazovaly další dokumenty (např. Národní akční plány zaměstnanosti, Národní lisabonský program nebo Národní program reform⁵) (Večerník 2006). Dokumenty se zaměřovaly na nástroje posilující podněty k práci a snahu zavést individuální práci s nezaměstnanými, což ale v důsledku nízké implementační kapacity veřejných služeb zůstalo spíše nevyužité (Winkler a Zelenková 2010). Od vstupu do EU se začala Česká politika zaměstnanosti řídit pravidly EU, ačkoliv zodpovědnost za její realizaci a provedení je stále v jejích rukou.

3.3.2 Současná podoba a nástroje politiky zaměstnanosti

Jedním z faktorů, který ovlivňuje zaměstnanost, je institucionální prostředí, ve kterém se vytvářejí hranice a pravidla jak pro zaměstnavatele, tak i pro pracovníky (Večerník 2006). Právo na zaměstnání bez jakékoliv diskriminace je jedním ze základních práv občana (Jírová 2002). Legislativní rámec politiky zaměstnanosti vymezují právní předpisy, a to především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, na jehož základě bylo možné stanovit cíle této politiky, upravit její zabezpečení a vymezit pravomoci institucí, které politiku zaměstnanosti realizují. V českém prostředí je dále právní úprava pracovněprávních vztahů, která musí být v souladu s evropskými standardy a s právem EU, zanesena v Zákoníku práce, který byl v roce 2006 nově schválen a od té doby byl několikrát novelizován. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zahrnuje státní politika zaměstnanosti v České republice zejména zabezpečení práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocení situace na trhu práce a zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce. Dále zahrnuje koordinaci jednotlivých programů a opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů

⁵ Národní program reform je závazným politickým dokumentem o prioritách a opatřeních v mikro/makroekonomické oblasti a politice zaměstnanosti, jehož cílem bylo posílit politickou odpovědnost za naplňování cílů Lisabonské strategie. Spolu s dalšími dokumenty se stal výchozím konceptem pro formování strategických a operačních programů na programové období 2008-2013 (Jetmar 2007).

na úseku trhu práce v souladu s ESZ a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Politika zaměstnanosti také dle zákona zahrnuje opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, kvůli nimž jsou zavedena specifická opatření.

Současná podoba politiky zaměstnanosti se jako ostatní dělí na pasivní a aktivní opatření na trhu práce. Pod pojmem pasivní politika zaměstnanosti je myšleno především zabezpečení žadatelů o práci (Kolman 2008), tedy jistá kompenzace ztráty pracovního příjmu. V českém prostředí se jedná v podstatě o nástroje, které představují různé typy dávek a příspěvků pro nezaměstnané, např. zavedení životního minima nebo podpory v nezaměstnanosti. Dostupnost vcelku vysokých sociálních dávek se v české společnosti promítla do pasivity podstatné části nezaměstnaných, kteří projevovali nedostatečnou motivaci k nastoupení do zaměstnání v důsledku dostupných vysokých sociálních dávek, ale nízkých mezd (Sirovátka a kol. 2007). Tyto závěry vnesly do politického diskurzu nové poznatky a ovlivnily přístup k politice zaměstnanosti, tedy od pasivního přístupu, tak jako v jiných zemích EU, se ustupuje a na řadu přichází spíše aktivizační formy (Sirovátka a kol. 2007). Tento zřetelný obsahový posun politiky zaměstnanosti směrem k aktivizaci nezaměstnaných na trhu práce nastal po roce 2004 a byl doplněn výrazným přísunem finančních zdrojů pro aktivizační politiku (Winkler a Zelenková 2010). Do aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejčastěji řazeny následující nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, poradenství, veřejně prospěšné práce, chráněné dílny a pracoviště, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu, dále cílené programy k řešení zaměstnanosti, které mohou být realizovány prostřednictvím spolupráce úřadů práce s dalšími institucemi včetně mezinárodní spolupráce (Sirovátka a kol. 2006, MPSV 2012).

V souvislosti s posunem k aktivizačním procesům došlo k několika výrazným změnám v organizačních a administrativních procesech, tedy například k privatizaci a outsourcingu některých aktivit, které před implementací programů ESF byly zabezpečeny státní nebo veřejnou institucí (Winkler a Zelenková 2010). Spolu s legislativními a institucionálními změnami je spojován vznik dalších opatření a zapojení nových, nestátních aktérů z řad ziskových nebo neziskových organizací, do procesu realizace služeb zaměstnanosti (Horák 2014). Ti se tak stávají v tomto poli významnými aktéry. Podpora z ESF umožnila porušit monopol vládních zdrojů na aktivační projekty a vytvořila prostor pro mezisektorovou spolupráci (Winkler a Zelenková 2010). Nově zaváděná opatření se týkala aplikace projektů

financovaných z ESF, a to ve velkém rozsahu, dále rozsáhlé využívání externích subdodavatelských služeb hlavně v oblasti zprostředkování práce a rekvalifikačních, potažmo vzdělávacích, programů (Horák 2014). V souvislosti se změnou prostředí a vstupem do EU je velmi významným krokem také zavedení principu individualizace poskytovaných služeb, tedy reflektování specifických potřeb uchazečů o zaměstnání nebo na míru šité programy (Horák 2014).

S tím, jak rostl počet nevládních organizací, které poskytovaly vzdělávací, poradenské a zprostředkující služby na trhu práce, došlo k postupnému rozvoji partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem (Winkler a Zelenková 2010). Kohezní politika EU vyžaduje interakci veřejného, soukromého a neziskového odvětví při tvorbě politik. Mezi hlavní překážky pro realizaci principu partnerství řadí Potluka a kol. (2015) ve své studii následující: především nedostatečné kapacity mezi nevládními organizacemi, změny pracovníků z řad státních zaměstnanců a zástupců nevládních organizací, závislost partnerství na osobních kontaktech, pozdní začátek a neporadní, informativní charakter partnerství. Spolupráce soukromých subjektů s veřejnými institucemi zaměstnanosti nabízí množství příležitostí (Klimplová 2010). Otázkou ale zůstává, zda zájmy těchto veřejných a soukromých subjektů nejsou příliš odlišné nebo zda si nekonkurují. Touto otázkou se ve svém výzkumu zabývala Klimplová (2010), která uvádí množství překážek, které brání v navázání spolupráce mezi sektory, např. nejasná pravidla, nutnost vnitřní změny způsobu zprostředkování práce atd. Velká část podpory z ESF je využívána právě soukromým sektorem, který zprostředkuje pracovní místa nebo poskytuje rekvalifikace. Otázka vhodného propojení a fungování obou struktur je tedy nasnadě. Přínosem evropských projektů je možnost reagovat na skutečné potřeby účastníků a na potřeby daného regionu, realizovat tak pro ně přímo specifická opatření, které tak mohou pomoci zaplnit mezeru stávajících státních politik, která opatření běžně realizují (Horák 2014).

Česká politika zaměstnanosti je ovlivněna hned z několika stran. Z jedné strany je formována směrnicemi EU, Evropskou strategií zaměstnanosti a politikou HSS EU prostřednictvím čerpání dotací z ESF, jako hlavního finančního nástroje ESZ. Dále je ovlivněna českým legislativním a sociálním prostředím a vlastními zájmy. Role projektů z ESF nabývá v české i zahraniční politice na významu, lze je chápat jako zdroj finančních úspor pro jejich administrátory a realizátory, ale také jako oblast potenciálních inovací a vnímat je jako efektivní nástroj politiky zaměstnanosti, neboť mají potenciál ovlivňovat spolupráci mezi organizacemi, realizovat na míru šité služby a řešit konkrétní problémy na trhu práce (Horák

2014). Hlavním úkolem politiky zaměstnanosti je financovat a vytvářet projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám i nezaměstnaností nejvíce postiženým oblastem (Jírová 2002). Tyto rizikové kategorie budou přiblíženy v následující kapitole.

3.3.3 Rizikové skupiny na českém trhu práce

Rozličné sociální skupiny obyvatel mají odlišné schopnosti jak reagovat a přizpůsobovat se změnám na trhu práce, ke kterým dochází. Přístup a možnosti na trhu práce jsou podmíněny mnoha charakteristikami, jakými jsou věk, zdravotní stav, pohlaví, příslušnost k etnické skupině nebo vzdělání (Buchtová 2013). Zasahují do nich však i velmi měkké faktory, pod kterými můžeme vidět sociální a lidský kapitál, ale i například šíři kreativity či ochotu dojíždět za prací (Kuchař 2007, Sirovátka 2009). Nastíněné charakteristiky a jejich kumulace vyčleňují skupiny lidí, kdy určité z nich jsou ohroženy větším rizikem ztráty práce, na trhu práce jsou vytlačovány a zvyšuje se rozdíl jejich úrovně nezaměstnanosti od průměrné populace (Kotýnková 2000, Buchtová 2013). Jsou označovány jako rizikové, neboť kvůli své situaci potřebují při vstupu a udržení se na trhu práce specifický přístup, jistou pomoc a ohled při hledání nápomocných cest (Kuchař 2007). Častokrát nacházejí uplatnění jen při méně placených aktivitách nebo na sekundárním trhu práce, a právě na tyto skupiny se zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti, která se stává důležitým nástrojem, jak jejich situaci zlepšit a dává jim příležitost návratu do zaměstnání či ke zvýšení úrovně příjmů (Bergemann a van den Berg 2006, Buchtová 2013).

Rizikové skupiny na trhu práce jsou v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vyjádřené jako ty, kterým musí být věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, a to kvůli zdravotnímu stavu, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů, které vyžadují zvýšenou pozornost. Těmito skupinami se v zákoně rozumí:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,

- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (tedy ti, co se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí - bezdomovci, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí národnostních menšin).

Specifickou skupinou na trhu práce jsou ženy, a to jak ženy v kategoriích znevýhodněných osob, tak i ostatní, neboť trpí dlouhodobě nižší zaměstnaností. Jednou z ohrožených skupin na trhu práce, o jejíž problematiku se stále více zajímají i politiky EU, se za poslední dobu staly fyzické osoby - rodiče, kteří jsou na (po) MD/RD nebo nadále pečují o dítě. Tato práce se bude dále zabývat právě touto ohroženou skupinou, která je vymezena následovně. Jedná se především o rodiče, kteří jsou na (po) MD/RD, dále v malé míře také ty kteří pečují o dítě do patnácti let a jsou nezaměstnaní. Počet mužů, kterých by se tento výzkum týkal, je velmi malý, a proto pro zjednodušení terminologie bude v rámci této práce užíván také termín „ženy na MD/RD“ nebo „rodiče (ženy)“, ačkoliv na rodičovskou dovolenou mohou mít nárok i muži, jejich počet je stále ještě málo významný. Na vybrané cílové skupině bude ukázána implementace opatření a bude hodnoceno zacílení prostředků na potřeby právě této specifické skupiny osob znevýhodněných na trhu práce. Cílem práce bude zhodnotit účinnost opatření v rámci projektů, které jsou realizovány prostřednictvím ESF a které mají zlepšit pozici účastníků projektů na trhu práce. Dále se práce zaměří na vymezení bariér, které mohou ovlivnit účinné čerpání dotací. Ty identifikují samy vybrané nestátní neziskové organizace zapojené do implementace ESF, jakožto aktéři, kteří zasahují do dané problematiky na nejnižší úrovni a pracují přímo s cílovou skupinou. V neposlední řadě se také práce bude zabývat vhodnými nástroji, které jsou pro stanovené cíle zaměstnanosti žen používány.

4. Výzkumné otázky

Na základě studia literatury a dokumentů souvisejících s politikou zaměstnanosti a rodičů na trhu práce, jsem stanovila několik výzkumných otázek, kterými se budu ve své empirické části práce věnovat. V následujících částech práce budou výzkumné otázky rozpracovány a zodpovězeny. Jsou jimi:

VO1: Jaké nástroje pro podporu vstupu rodičů (žen) na trh práce jsou využívány a podporovány? Jsou vhodné pro tuto skupinu? Jaké další nástroje lze využít? Bylo umožněno využít nové formy podpory?

VO2: Jaké jsou hlavní bariéry při využívání fondů identifikované NNO, které pracují s cílovou skupinou?

VO3: Jak přispěly vybrané projekty k podpoře zaměstnání rodičů (žen) na trhu práce? Přinesly projekty nějakou změnu v oblasti lidských zdrojů? Jaké nástroje se jeví jako nejúčinnější pro podporu vstupu na trh práce?

5. Metodika a zdroje dat

Cílem diplomové práce je zhodnotit účinnost opatření realizovaných v rámci projektů podpořených ESF a identifikovat bariéry, které brání cílenému zaměření prostředků na ohroženou skupinu rodičů (žen) na trhu práce z pohledu neziskových organizací, které se v dané problematice pohybují. Samotný výzkum probíhal v několika fázích. V první fázi byl proveden desk research. Na tuto fázi navazovala druhá terénní část výzkumu, ve které byly vedeny rozhovory se zástupci řídicího orgánu OPPA, tj. zástupci příslušného odboru Magistrátu hl. m. Prahy, a to za účelem identifikace neziskových organizací a získání pohledu na dopady intervencí z ESF a systému čerpání dotací ze strany řídicího orgánu. Dále byly kontaktovány neziskové organizace a jejich zaměstnanci. Formou rozhovorů byly zjišťovány odpovědi na výzkumné otázky. Tato fáze probíhala od prosince 2015 až do dubna 2016. Třetí fáze pak představovalo dotazníkové šetření, které bylo realizováno od března do dubna 2016 prostřednictvím neziskových organizací a cílilo na samotné účastníky projektů OPPA. V této kapitole objasním průběh výzkumu, tedy samotný sběr dat, jejich vyhodnocení a interpretaci.

5.1 Metodika šetření

V první fázi výzkumu byl proveden desk research, tedy průzkum od stolu, za účelem základní analýzy potřebných dokumentů. Byl analyzován systém implementace evropských prostředků a strategické a programové dokumenty. Cílem této části bylo zpřehlednění systému čerpání dotací a identifikace potenciálních respondentů. Základní podklady tvořily evaluační zprávy OPPA (RegioPartner 2015), programový dokument OPPA (OPPA 2014), výzvy operačního programu a další související dokumenty. V rámci této fáze výzkumu byl také hodnocen trh práce v Česku a především v Praze se zaměřením na ženy a jejich postavení v souvislosti s rodičovstvím.

V druhé části terénního výzkumu byl pečlivě vybrán vzorek respondentů s využitím graduální konstrukce vzorku, což znamená, že vzorek není vytvořen v jednom momentě, ale v průběhu sběru dat a jejich analýzy je stále rozšiřován a redefinován (Švaříček, Šedřová a kol. 2007). Na základě emailové komunikace se zástupci MHMP, byla pro účely diplomové práce poskytnuta databáze projektů realizovaných v OPPA, z níž byly vybrány NNO, jež spadaly do řešené problematiky. Po důkladném seznámení s projekty byly vybrány organizace, které mohly vstoupit do výzkumu. Tedy především organizace, které se v projektech téměř výhradně zabývaly danou problematikou, byly podpořeny v rámci prioritní osy 2 - Podpora vstupu na trh práce (viz níže) a jejichž projekty byly v rámci možností inovativní. Vzhledem k povaze výzkumného problému a specifičnosti tématu byla zvolena kvalitativní metoda výzkumu. Nejedná se tedy o výběr vzorku na základě potřeby zjištění frekvenčních rozložení proměnných v populaci (Hendl 2008). Dále byla využita metoda účelového vzorkování, která předpokládá volbu informačně bohatých případů pro hlubší studium a vzorek respondentů byl částečně vybrán i za pomoci metody sněhové koule, kdy volba dalších případů závisí na doporučení již zkoumaných jedinců (Hendl 2008). Při práci na kvalitativním výzkumu jsou nejprve položeny výzkumné otázky, které lze v průběhu výzkumu a sběru dat modifikovat a výzkum je prováděn na základě delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací (Hendl 2008). Velmi často používanou metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu je hloubkový rozhovor, který umožňuje zachytit výpovědi v jejich přirozené podobě (Švaříček, Šedřová a kol. 2007). Mezi hloubkové rozhovory lze zařadit polostrukturovaný rozhovor, který byl zvolen pro všechny realizované rozhovory v rámci této práce. Tento typ rozhovoru umožňuje s respondenty mluvit do hloubky, pochopit jejich názory a postoje a přitom vycházet z předem připraveného seznamu otázek, který je možno

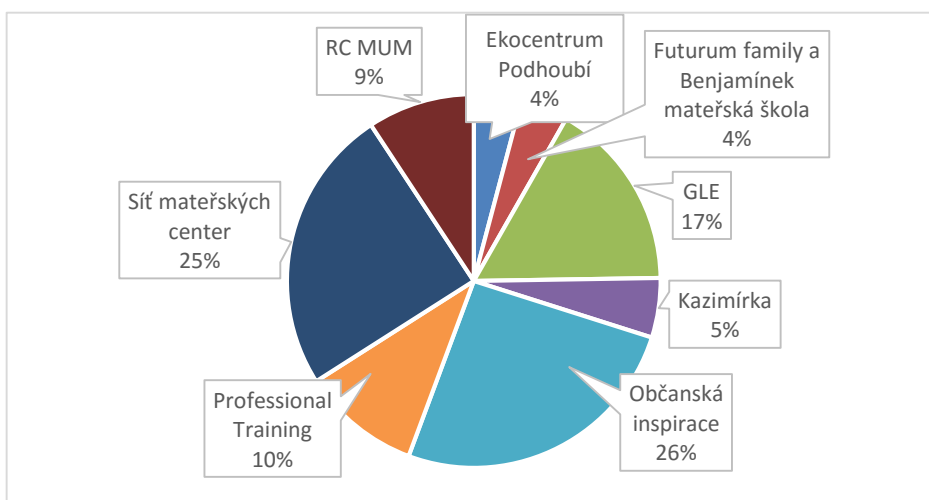
doplnit dalšími. V polostrukturovaném rozhovoru má tazatel šanci formulovat otázky podle situace, ve které se nachází, vhodně tak využít čas k rozhovoru a tato forma dovoluje respondentovi uplatnit vlastní perspektivy (Hendl 2008). Formulace výchozích témat rozhovoru proběhla na základě stanovených výzkumných otázek, které byly rozpracovány do specifických výzkumných otázek a otázek tazatelských (Švaříček, Šed'ová a kol. 2007). Před začátkem samotného výzkumu byl proveden jeden pilotní rozhovor, který měl za cíl otestovat srozumitelnost a jednoznačnost otázek a také celkovou délku rozhovoru (Disman 2000). Na jeho základě a dle potřeb byly otázky upraveny a rozhovor nebyl zařazen do celého výzkumu. Disman (2000) uvádí výhody v použití rozhovoru, které mohou být spatřovány v kladení menších nároků na iniciativu respondenta a z toho i plynoucí proporcionální úspěšnost dokončených rozhovorů. Řízené rozhovory ovšem skýtají i řadu metodologických problémů. Především je to fakt, že výsledky i sběr dat jsou snadněji ovlivnitelné výzkumníkem, jeho osobními preferencemi a prostředím, kde se výzkum odehrává. Ale jak uvádí Ouředníček a kol. (2009), poznání a zážitek z lokality usnadňují pochopení a interpretaci skutečností zjištěných exaktnějšími metodami, pomáhají dokreslit charakter místa, slouží ale pouze jako doplněk a pomůcka při ověřování závěrů empirické práce.

Respondenti v druhé fázi výzkumu byli osloveni telefonicky a polostrukturované rozhovory byly realizovány při osobním setkání. Jako první byly provedeny dva rozhovory se zástupci odboru evropských fondů Magistrátu hl. m. Prahy, především z nutnosti uceleného pohledu na účinnost čerpání z OPPA. Pro tyto účely byl zhotoven odlišný typ otázek, neboť se jednalo o jiný subjekt. V další části pak byli telefonicky osloveni zástupci organizací s žádostí o poskytnutí rozhovoru. Bylo realizováno 15 osobních polostrukturovaných rozhovorů, které byly vedeny se zástupci 11 NNO. Ve čtyřech organizacích byly vedeny rozhovory se dvěma respondenty. Byli osloveni z toho důvodu, že buď vedli jiné projekty v rámci jedné organizace, nebo z toho důvodu, že se na projektu podílelo více lidí v různých etapách a funkcích a mohou tak mít na systém fungování dotací odlišné názory. Představitelé zastávali většinou funkci manažera nebo asistenta vedoucího projektu (14). Většinou se jednalo o osoby, které zastávají funkci ředitelky organizace. Jeden rozhovor byl veden s finančním poradcem projektu. Vybraných 11 organizací realizovalo během programového období 2007 – 2013 celkem 15 projektů. Vedené rozhovory měly délku v rozmezí od 60 do 120 minut. Rozhovory byly nahrávány a jejich transkripce byla provedena záhy, a to pro účely podrobného vyhodnocení (Hendl 2008). V poslední řadě byly vedeny další dva rozhovory, a to se zástupci

Úřadu práce hl. m. Prahy. Rozhovory byly telefonické a netrvaly déle jak 15 minut. Byly pořizeny na základě rozhodnutí v průběhu šetření.

Ve třetí fázi výzkumu bylo realizováno dotazníkové šetření mezi účastníky projektů. Za hlavní výhody dotazníků považuje Disman (2000) například zisk informací od velkého počtu jedinců, při relativně malých nákladech a v poměrně krátkém čase. Nevýhody spatřuje naopak v nárocích na ochotu respondenta nebo problematičnosti kontroly odpovědí. Dotazníkové šetření bylo v této fázi výzkumu zvoleno z několika důvodů. Aby bylo možné kontaktovat účastníky projektů, bylo nutné oslovit neziskové organizace. Data účastníků jsou však anonymizována již v rámci NNO a poskytnutí jejich údajů by bylo složité a v některých případech i nemožné. Namísto původně zamýšlených rozhovorů tak bylo provedeno dotazníkové šetření, které ale zároveň umožnilo obsáhnout velký počet účastníků. Prostřednictvím zástupců neziskových organizací byl emailovou korespondencí rozeslán dotazník (prostřednictvím online dotazníkové aplikace Google Forms) spolu s průvodním dopisem. Dotazník byl rozeslán cílové skupině účastníků projektu, tedy rodičům (převážně ženám) na/po MD/RD vracejícím se na trh práce (do dvou let po ukončení RD), dále také nezaměstnaným rodičům pečujícím o dítě (závislého člena rodiny) do 15 let. Celkově dotazník rozeslalo svým účastníkům projektu 10 organizací, ze dvou z nich nedošla ani jedna odpověď. Struktura respondentů z jednotlivých organizací je uvedena v grafu č. 2. Vybrané neziskové organizace a jejich projekty jsou přiblíženy níže.

Graf č. 2: Struktura respondentů v rámci dotazníkového šetření dle NNO



Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Dotazník tvořilo několik otevřených a uzavřených otázek, neboť silně strukturované dotazování se v kvalitativním výzkumu nejeví jako vhodné z toho důvodu, že jsou odpovědi určeny jen množinou operacionalizovaných fragmentů (Hendl 2008). Přepis (online) dotazníku je uveden v příloze č. 1. Dotazník zodpovědělo celkem 102 osob, z nichž 5 muselo být z analýzy vyloučeno, neboť uvedly, že se účastnily jiných projektů, než těch, které byly předmětem zkoumání v této diplomové práci. Tyto projekty nebyly realizovány vybranými NNO, ale jinou organizací, a to buď s.r.o. nebo soukromou osobou. Do hodnocení tak vstupuje 97 respondentů z vybraných neziskových organizací v rámci jimi realizovaných projektů z podpory OPPA.

5.2 Analýza a zpracování dat

Etické otázky jsou ve společenskovědním výzkumu velmi důležité, především z důvodu zvážení důsledků vlastního výzkumu (Hendl 2008, Švaříček, Šed'ová a kol. 2007). Jednou ze základních podmínek etického výzkumu je, že nebudou zveřejněna žádná data, jež by umožnila identifikovat účastníky výzkumu (Švaříček, Šed'ová a kol. 2007). Všechny rozhovory byly poskytnuty pod podmínkou anonymity, která je v odpovědích zachována a která byla přislíbena již při prvním telefonickém kontaktu. V empirické části práce tak nebylo v několika případech možné hovořit o konkrétních opatřeních nebo případech a tyto aspekty jsou tak popsány více v obecné rovině. Všechny zapojené osoby se také výzkumu zúčastnily se svým výslovným souhlasem, který doprovázelo plné doplnění informací o průběhu a okolnostech výzkumu (Hendl 2008). Práce byla na závěr zpřístupněna účastníkům výzkumu.

Oproti kvantitativnímu výzkumu, který má etablované tři důležité koncepty kvality výzkumu (validita, reliabilita, zobecnitelnost), se ve výzkumu kvalitativním hovoří zpravidla o pravdivosti a platnosti výzkumu a celého procesu a také o kritériu pochopení, které by mělo vyjadřovat pozadí kvalitativního přístupu (Švaříček, Šed'ová a kol. 2007). Kvalita výzkumu se odvíjí od kritéria důvěryhodnosti výsledků, které je možno podpořit např. využitím více zdrojů informací (triangulace), komunikativní validizací výsledků (předložení konečné zprávy účastníkům studie), delším časem pobytu v terénu a využitím přímých citací, které mají sloužit k tomu, aby byl ukázán příklad nebo tvrzení, které musí být ale dále vysvětleny (Hendl 2008, Švaříček, Šed'ová a kol. 2007). V rámci této diplomové práce byl brán zřetel především na tato kritéria a byla dodržena. Dalším kritériem platnosti výzkumu je jeho přenositelnost, která je zajištěna například zdokumentováním celého výzkumného procesu (Švaříček, Šed'ová a kol.

2007). Spolehlivost výzkumu je dána konzistencí otázek, jež byla zajištěna pilotáží rozhovoru, přepisem nahrávek rozhovoru a konzistencí při kódování (Švaříček, Šed'ová a kol. 2007).

Analýza dat ze záznamu polostrukturovaného rozhovoru umožňuje rychlejší lokalizaci témat v rozhovoru a je tak umožněna jistá forma standardizace (Hendl 2008). V průběhu celého výzkumu, a především pak při analýze dat, dochází k jejich redukci a je důležité je částečně ponechat v jejich původním kontextu (Hendl 2008). Aby byla ztráta informace co nejmenší, je vyhodnocení doplněno přímými citacemi účastníků šetření, které obsahují podrobnější informace zkoumané problematiky. Takto uvedené odpovědi jsou v textu označeny písmeny a anonymním číslem respondenta, a to zejména z důvodu přehlednosti. Odpovědi zástupců neziskových organizací jsou označeny písmenem R, zástupců řídicího orgánu písmenem M, zástupců úřadu práce písmenem P a účastníků projektu písmenem D. Zpracování výsledků následně probíhalo pomocí otevřeného kódování, kdy byly údaje (segmenty textu) rozlišeny a dále konceptualizovány (Strauss a Corbinová 1999, Švaříček, Šed'ová a kol. 2007). Jednotkovou hranicí kódu se zde stal spíše významový celek, neboť tematika, jíž se rozhovory týkaly, byla velmi obsáhlá a zasahovala do mnoha oblastí. Otevřené kódování je induktivní metoda, jež se zaměřuje na rozkrývání významů, které nejsou na první pohled zjevné (Švaříček, Šed'ová a kol. 2007). Zobrazení dat pomocí tabulek a grafů slouží k organizaci a kompresi informací (Hendl 2008).

Dotazníkové šetření, které obsahovalo jak otevřené, tak i uzavřené typy otázek, bylo vyhodnoceno podobným způsobem. Otevřené otázky umožňovaly respondentům vyjádřit svůj názor bez předem daných schémat. Tato data bylo možné na základě kódů kategorizovat a převést je tak na data kvantitativní povahy. Uzavřené otázky bylo možné snadněji kvantifikovat a byly v práci uvedeny formou grafů nebo číselným vyjádřením. Kvantitativní údaje vyhodnocené z dotazníku bylo možné doplnit kvalitativními údaji, které se mohou použít pro ilustraci nebo vyjasnění kvantitativně odvozených závěrů (Strauss a Corbinová 1999).

6. Trh práce v Česku

Pro strukturaci pracovních trhů je velmi důležité se také zaměřit na odlišné postavení mužů a žen ve společnosti a odlišné schopnosti a možnosti jejich uplatnění na trhu práce (Feřtová a Temelová 2011). Kapitola se zaměřuje na ohrožené rodiče (ženy) na trhu práce

a představí vývoj situace na trhu práce v Česku a v Praze s ohledem právě na jejich problematiku. Zdůvodní rizikovost vybrané skupiny a představí nástroje podpory zaměstnanosti, které jsou na tuto cílovou skupinu směřovány.

6.1 Vývoj situace na trhu práce se zaměřením na problematiku zaměstnání žen v Praze

Pro ucelený přehled o vývoji a současné situaci na trhu práce, je vhodné podniknout krátký historický exkurz. V únoru 1948 dochází k přechodu na centrální plánování ekonomiky, opouští se principy tržní ekonomiky a systém je ovládán jedinou politickou stranou (KSČ). Trh práce je v celém dalším období silně deformován regulativními zásahy plánovacího centra, strohou administrativou, centralizovanou mzdovou politikou a také podmíněnou plnou zaměstnaností, která je vymíněna politickým imperativem a která se týkala i žen (Jírová 2002). Po druhé světové válce měla ženská emancipace v komunistických státech sloužit několika cílům v rámci ideologie (Fodor 2005). Především však bylo zapotřebí zapojit co nejvyšší počet žen na trh práce z důvodu extenzivního využívání zdrojů a v poválečném kontextu i rychlé a intenzivní industrializaci, což se týkalo i matek malých dětí, které byly bez ohledu na kvalifikaci nebo bez zřetele na jejich mateřskou úlohu zapojeny na trh práce (Kučera 1994, Fodor 2005). Přitom byly nucené pracovat v převážně méně placených zaměstnáních, rozdíly v mzdové úrovni mužů a žen byly vysoké a méně placená práce v některých odvětvích vedla k jejich feminizaci (lehký průmysl, školství apod.) (Kučera 1994). Na konci 80. let však Československo vykazovalo jednu z nejvyšších měr zaměstnanosti žen mezi vyspělými státy, ale trh práce se již v té době potýkal s množstvím problémů, například z hlediska nevhodné populační struktury obyvatelstva (např. díky propopulačním opatřením 70. let), deformace sociální odpovědnosti (sociální zabezpečení státem), orientace na průmysl nebo kvůli deformovanému mzdovému rozpětí a malé mobilitě pracovních sil (Jírová 2002, Kocourková 2009). Po transformaci v roce 1989 došlo na trhu práce k výrazným změnám (Večerník 2006). Objevují se ve větší míře do této doby potlačované fenomény, jakými je nezaměstnanost nebo samostatné podnikání a začala doba turbulentních změn (Jírová 2002, Kuchařová 2013).

Obecná míra nezaměstnanosti se v Česku v první polovině devadesátých let drží na velmi nízké úrovni, jak můžeme vidět v grafu č. 3. A to především z důvodu odkládané restrukturalizace a velké schopnosti ekonomiky absorbovat značnou část uvolněné pracovní síly, především ve sféře služeb (Sirovátka a kol. 2003). Situace se změní až v roce 1998, kdy roční obecná míra nezaměstnanosti překračuje 5 % u mužů a 8 % u žen. Tento trend se pozastavuje až rokem 2000, kdy nezaměstnanost žen dosahuje svého maxima, tedy 10,6 %, stejně tak jako mužů, kde obecná míra nezaměstnanosti činila 7,3 % (ČSÚ 2015). Zvyšování nezaměstnanosti souviselo s postupnou segmentací trhu práce a rozšířením sekundárního pracovního trhu, kdy některé skupiny osob, k nimž od počátku patřily i ženy v nižších věkových kategoriích (což poukazuje na souvislost s mateřstvím) byly stále zřetelněji zranitelnější než ostatní (Kuchařová 2013).

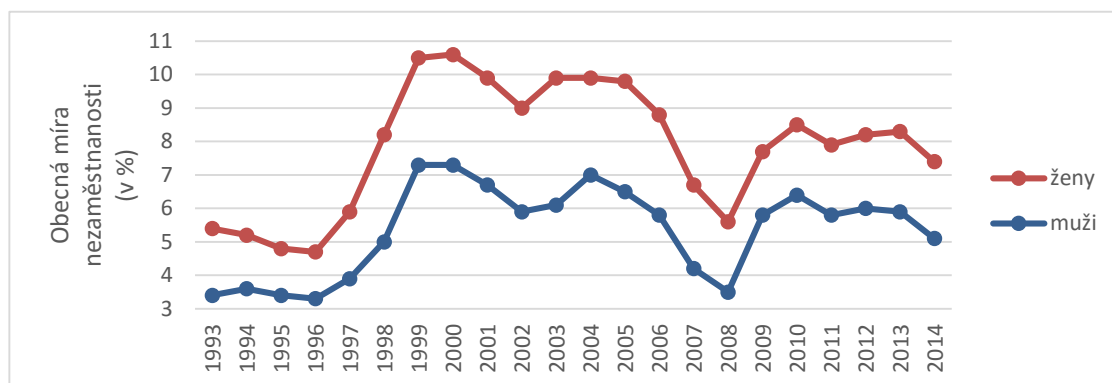
Ekonomické oživení na začátku nového milénia přineslo hlavně celková restrukturalizaci průmyslu, zvyšování konkurenceschopnosti či příliv nových zahraničních investic, nicméně přes veškerá pozitiva zůstávala obecná míra nezaměstnanosti na vysokých číslech a společnost se musela začít vypořádávat s dlouhodobou nezaměstnaností, která překročila hranici 4 p. b. (Nývlt a Stražilová 2014). Ta se stává také nejvýraznějším negativním trendem od roku 1998, kdy narůstá podíl osob, které jsou bez zaměstnání více jak rok a strmě klesá podíl těch, kteří problém své nezaměstnanosti vyřeší během prvních třech měsíců (Sirovátka a kol. 2003, ČSÚ 2016a). Následující období je charakterizováno narůstající zaměstnaností a poklesem úrovně obecné míry nezaměstnanosti až k hranici 3,5 % u mužů a 5,6 % u žen v roce 2008. Ekonomická krize toho roku s sebou nepřinesla překotný růst nezaměstnanosti. Ta sice opět narůstala, ale v průměru nepřekročila hranici 8 % (celková obecná míra nezaměstnanosti v roce 2010 byla 7,3 p. b.)⁶ (ČSÚ 2015).

Po roce 2010 je sledován pozitivní nárůst zaměstnanosti, což může být způsobeno několika faktory, např. v důsledku posouvání hranice odchodu do důchodu nebo zapojení dříve okrajových skupin na trhu práce (pracující důchodci, studenti, matky s dětmi) (Nývlt, Stražilová

⁶ Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v %), kde čísel i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS (vykazuje ČSÚ), podíl nezaměstnaných osob (jež nahradil ukazatel míry registrované nezaměstnanosti) vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku (vykazuje MPSV) (ČSÚ 2016a). V práci jsou využívána z důvodu jednotnosti data z ČSÚ.

2014). Údaje ČSÚ (2015) pak uvádí obecnou míru nezaměstnanosti v roce 2015 ve výši 4,5 %, která se v porovnání s ostatními státy v rámci EU pohybuje na velmi nízké úrovni.

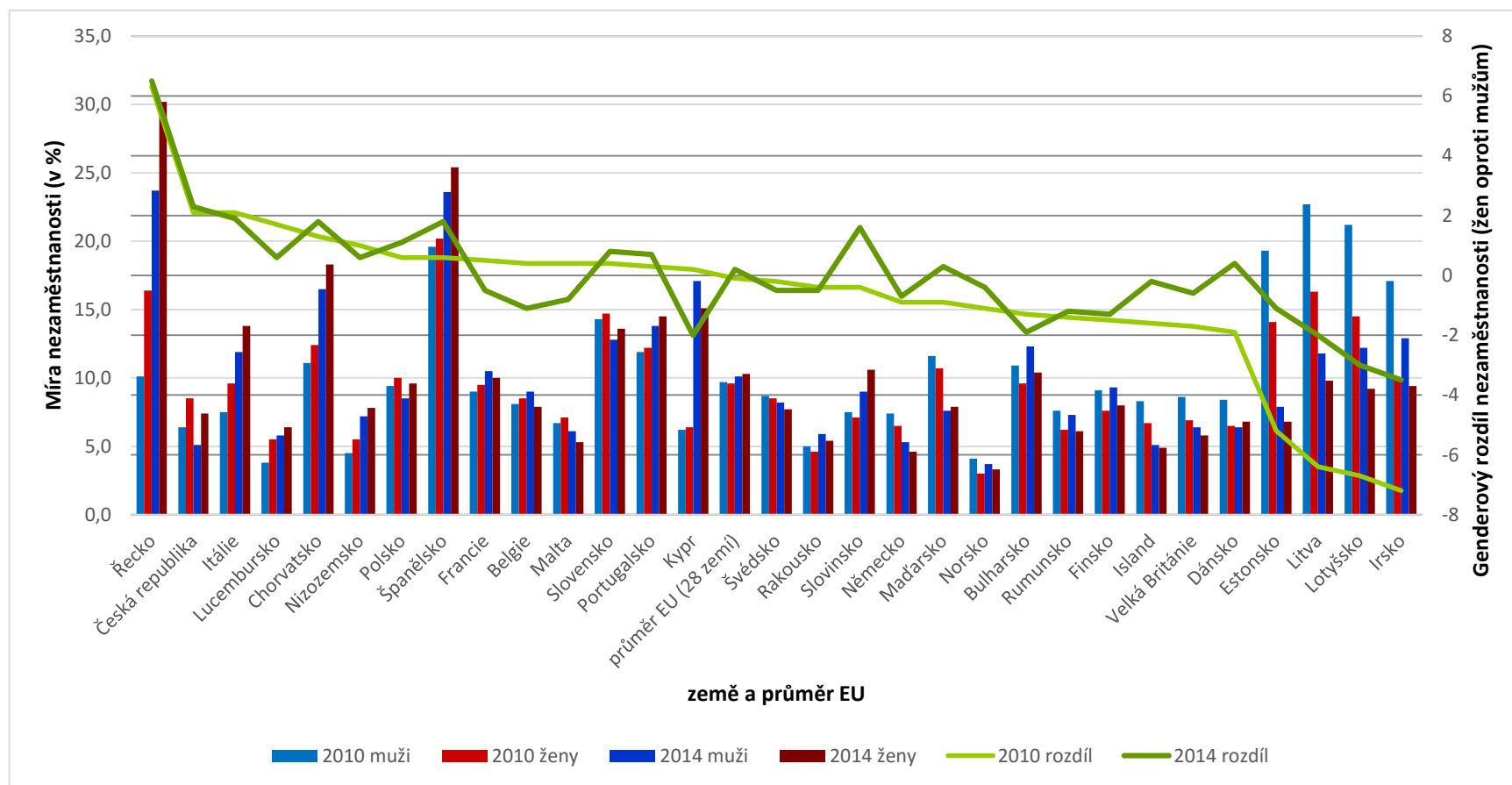
Graf č. 3: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti dle pohlaví v Česku mezi lety 1993 - 2014



Zdroj: ČSÚ (2015)

Ačkoliv zaměstnanost žen v rámci celé Evropy v posledních desetiletích narůstá (Bergemann a van den Berg 2006), jsou zde stále viditelné rozdíly mezi zaměstnaností i nezaměstnaností mužů a žen. Podíl žen na celkové zaměstnanosti se snižoval již od roku 1987, a to v důsledku jejich předchozí vysoké zaměstnanosti. Ekonomika se tak v tomto směru vyvíjela výrazně proti trendu ostatních hospodářsky vyspělých zemí EU, ve kterých nenastal případ, že by se podíl žen v zaměstnanosti v průběhu dvaceti let snížil (Sirovátka a kol. 2003). Genderový rozdíl nezaměstnanosti (mužů oproti ženám) v Česku byl nejvyšší v roce 2003, kdy dosáhl svého maxima tedy 3,8 %. V průměru se pohybuje od roku 1993 do roku 2014 okolo 2,5 %. Dle údajů z Eurostatu se ČR v ohledu genderového rozdílu nezaměstnanosti žen oproti mužům pohybuje na druhém místě od roku 2010. Země, které mají podobný rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů, avšak v kombinaci s mnohem vyšší nezaměstnaností, jsou také například Itálie, Chorvatsko nebo Španělsko. V grafu č. 4 je možné pozorovat vývoj nezaměstnanosti mužů a žen v evropských zemích za roky 2010 a 2014. V grafu je též uveden genderový rozdíl v nezaměstnanosti za tyto roky, na kterém jsou znázorněny země, jež jsou postiženy nevyváženým stavem nezaměstnanosti, a to buď žen (Řecko, Česká republika, Itálie) nebo mužů (Lotyšsko, Litva, Irsko). Naopak nejnižší rozdíly projevuje již delší dobu Švédsko nebo Rakousko. Také průměrný genderový rozdíl nezaměstnanosti se v rámci EU (28 zemí) pohybuje okolo nuly. Data jsou řazena dle genderového rozdílu nezaměstnanosti v roce 2010.

Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti dle pohlaví a genderový rozdíl nezaměstnanosti za roky 2010 a 2014 v evropských zemích



Zdroj: Eurostat (2016), vlastní úprava

Praha se stala největším regionálním trhem práce, na kterém je umožněno v podstatě všem specifickým kategoriím pracovní síly se dostatečně uplatnit (Mejstřík 2011). Nejsou zde zaměstnány pouze osoby zde bydlící, ale také osoby, které bydlí v ostatních krajích. Saldo dojížděky do zaměstnání je dle SLDB 2011 v hl. m. Praze 120 tisíc (z toho 53,7 tisíc jsou ženy) (ČSÚ 2012b). Dle údajů z ČSÚ (2016b) byl v roce 2015 počet zaměstnané pracovní síly ekonomicky aktivní v Praze 649,6 tisíc. Celkový počet pracovníků, s přihlédnutím k zaměstnaným cizincům a saldu dojížděky, se v Praze pohybuje okolo 800 tisíc. K lednu roku 2016 bylo v Praze evidováno 1,267 milionů obyvatel, z čehož bylo 49 % mužů a 52 % žen a Praha tvoří 12% z celkového obyvatelstva Česka (v roce 2016 bylo evidováno 10,553 milionů obyvatel Česka) (ČSÚ 2016c).

Obyvatelstvo v Praze představuje skupinu lidí s vysokou kvalifikací. Podíl ekonomicky aktivních obyvatel, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání, je dle údajů ze SLDB 2011 32 %, úplné střední vzdělání pak 35 % (ČSÚ 2012a). Ženy na vysokoškolské vzdělání dosahují méně často než muži, údaje ze SLDB 2011 (ČSÚ 2012a) uvádějí, že vysokoškolského vzdělání dosáhlo 15 % žen a 17 % mužů z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel Prahy. Značná hodnota pražského pracovního trhu spočívá v jeho kapacitě a pestrosti poptávky, která na jednu stranu nabízí širokou možnost uplatnění různým profesím, avšak na druhou stranu klade vysoké nároky na flexibilitu pracovní síly (EuroManagers 2010). Určitým problémem je růst dlouhodobé nezaměstnanosti a obtížné uplatnění ohrožených skupin na trhu práce, na tyto problémové skupiny jsou mířeny projekty politiky zaměstnanosti podpořené z ESF (EuroManagers 2010).

Postavení v práci se odlišuje dle pohlaví, a to vcelku zásadně. Muži mají větší pravděpodobnost zastávat vedoucí pozice a často se tak potvrzuje nízký podíl žen mezi vedoucími pracovníky (Fodor 2005, Hora 2009). V Praze se projevuje i zmiňovaná segmentace pracovního trhu, kdy jsou některé skupiny osob (v tomto případě ženy) vytlačovány do méně jistých pozic na trhu práce, především těch s nižším mzdovým ohodnocením nebo nižšími nároky na kvalifikaci (Sirovátka 2009, Kuchař 2007), jak je vidět v tabulce č. 1. Ženy tvoří většinu jen v případě pomáhajících rodinných příslušníků, avšak jako zaměstnavatelé se ženy vyskytují jen v 17 %, z 83 % tuto funkci zastávají muži, podobně je tomu i u těch, co pracují na vlastní účet (tedy u osob samostatně výdělečně činných), kde je 33 % žen a 67 % mužů.

Tabulka č. 1: Počet pracovníků v Praze dle postavení v zaměstnání v roce 2014 (v tis.)

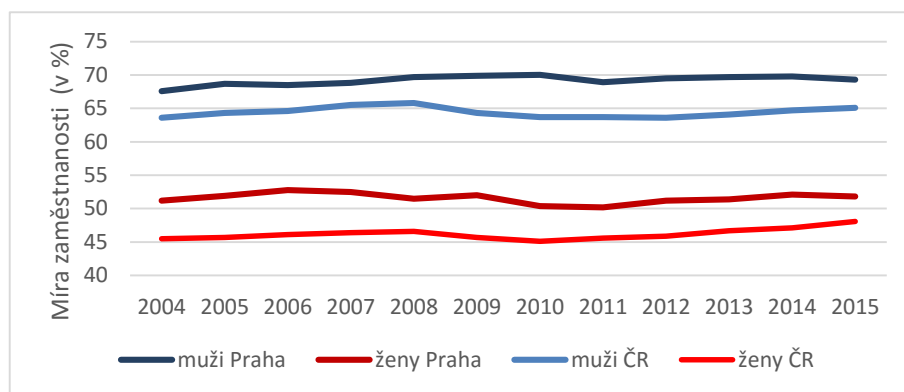
	Celkem	Z toho ženy:
Zaměstnanci vč. členů produkčních družstev	502,6	243,0
Zaměstnavatelé	23,5	4,1
Pracující na vlastní účet	118,0	39,3
Pomáhající rodinní příslušníci	4,0	3,1
Celkem	648,0	289,5

Zdroj: ČSÚ (2015)

Dle údajů klasifikace zaměstnání z ČSÚ (2015) lze hodnotit, že muži se častěji vyskytují jako vykonavatelé manuálních prací (např. obsluha strojů a zařízení, montéři nebo řemeslníci a opraváři), kde je rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen nejvyšší. Naopak ženy převládají ve službách a prodeji, kde jsou zastoupeny téměř dvakrát častěji než muži. Podobně je tomu u kategorie úředníci, kde ženy několikanásobně převažují. Ženy převažují i v pomocných a nekvalifikovaných silách.

Situace se na trhu práce v Praze již dlouhou dobu vyvíjí příznivěji než v ostatních českých regionech (Mejstřík 2011). Na uvedeném grafu č. 5 můžeme porovnat vývoj zaměstnanosti, a to mužů, tak i žen. Je zde vidět, že Praha se velmi odlišuje od republikového průměru, který je na nižší úrovni. Míra zaměstnanosti žen v Praze se pohybuje okolo 51 %, zatímco míra zaměstnanosti mužů okolo 69 % (od roku 2004 do roku 2015). Celorepublikový průměr v tomto případě činí 46 % u žen a 64 % u mužů. Celkově míra zaměstnanosti okolo těchto hodnot kolísá. Jelikož jsou muži v Česku zaměstnáni více než ženy, je důsledkem zřetelný rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen, a to v Praze o téměř 19 p. b, lze ale předpokládat, že se v následujících letech zaměstnanost žen zvýší (Mejstřík 2011).

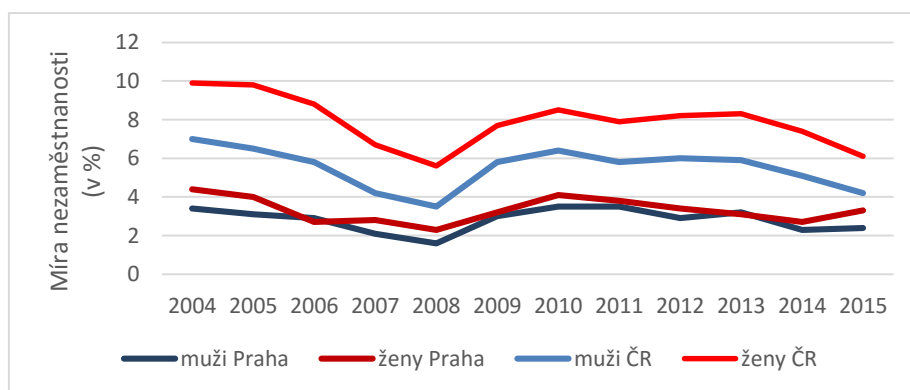
Graf č. 5: Vývoj míry zaměstnanosti dle pohlaví v Praze a Česku mezi lety 2004 - 2015



Zdroj: ČSÚ (2016b)

Počet nezaměstnaných v Praze dlouhodobě kolísá, jak je možné vidět v grafu č. 6. Míry nezaměstnanosti jsou nižší než v celorepublikovém průměru a zaměstnanost žen a mužů je v některých letech velmi vyrovnaná. Avšak i tak je v Praze evidováno více uchazečů o zaměstnání z řad žen než mužů (ÚP ČR 2014). Nejvyšší obecnou míru nezaměstnanosti v Praze zaznamenaly obě kategorie pohlaví za posledních sledovaných pět let v roce 2010 (muži 3,5 %, ženy 4,1 %) (ČSÚ 2016b). Ženy pak dosáhly nejvyšší obecné míry nezaměstnanosti v Praze v roce 2004 (4,4 %), avšak v porovnání s průměrem v Česku (v roce 2004 9,9 %) se tento ukazatel drží na velmi nízké úrovni. V rámci kategorií vzdělání se téměř polovina nezaměstnaných žen v Praze vyskytuje v kategorii „střední s maturitou“ a dále až pětina z nich v kategorii „střední bez maturity“ (ČSÚ 2016b).

Graf č. 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti dle pohlaví v Praze a Česku mezi lety 2004 - 2015



Zdroj: ČSÚ (2016b)

6.2 Postavení rodičů (žen) na trhu práce

Jednou ze skupin, která je dlouhodobě vystavena většímu riziku na trhu práce, jsou ženy. Tuto skupinu tvoří nejčastěji ženy na mateřské (rodičovské) dovolené (dále na MD/RD) nebo po tomto období, kdy se starají o dítě, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou nebo málo perspektivní kvalifikaci s nutností plnit svoje rodičovské kompetence (Kuchař 2007). Jiné velmi specifické postavení na trhu práce mají i ženy nad 45 let, které jsou rovněž určitým způsobem diskriminovány (Buchtová 2013), avšak analýza problému zaměstnanosti této skupiny již překračuje rámec této diplomové práce. V kapitole se zaměřím na problematiku žen na MD/RD nebo krátce po ní, které se vracejí na trh práce.

Mateřská dovolená (MD) označuje období několik týdnů před a po porodu, kdy má žena (matka) nárok, prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení, na peněžitou pomoc v mateřství. Bezprostředně na MD navazuje rodičovská dovolená (RD), na kterou má nárok jeden z rodičů a která má zajistit svobodnější volbu mezi zaměstnáním a péčí o dítě tím, že poskytuje určitou ochranu při návratu do zaměstnání a nahradí absenci jednoho pracovního příjmu v rodině díky rodičovskému příspěvku, který v době na RD rodič obdrží (Kuchařová a kol. 2006). Délka RD je v Česku variabilní na základě výběru varianty čerpání rodičovského příspěvku (2, 3 nebo 4 roky) a je nadstandardně dlouhá ve srovnání s ostatními zeměmi EU (Bartáková 2008). Setrvání žen na MD/RD ovlivňuje počet pracovních sil v zemi, jehož základním zdrojem jsou všichni obyvatelé ve věku od 15 do 59 let, vyjma neaktivních osob. Dle Sirovátka a kol. (2003) existuje několik faktorů, které ovlivňují počet žen na MD/RD. Jsou jimi například systém stanovení nároků na MD/RD (délka, počet žen, na které se nároky vztahují, výše finančních dávek apod.), stupeň využívání těchto nároků (v závislosti na ekonomické situaci v rodině, postavení ženy v zaměstnání, společenském klimatu atd.) nebo obecně počet narozených dětí, což je dáno počtem žen ve fertilním věku. Další faktory, jež ovlivňují setrvání nebo naopak zkrácení MD/RD uvádí Kuchařová a kol. (2006), na základě porovnání dalších analýz, kde rozlišují faktory vnější (systémové) a individuální. Kromě institucionálních opatření spadajících do rámce rodinné politiky, představují i opatření a podmínky determinované situací na trhu práce (celková nezaměstnanost, lokální podmínky na trhu práce, nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti) nebo faktory individuální povahy (např. socioekonomický status nebo lidský kapitál). Je samozřejmé, že v rámci jednoho státu nepůsobí všechny faktory stejně silně. V rámci Česka má dle Kuchařové a kol. (2006)

hlavní vliv pro setrvání na MD/RD koncepcie rodičovské dovolené, celková situace na trhu práce a charakteristiky, které zahrnuje pojem lidský kapitál.

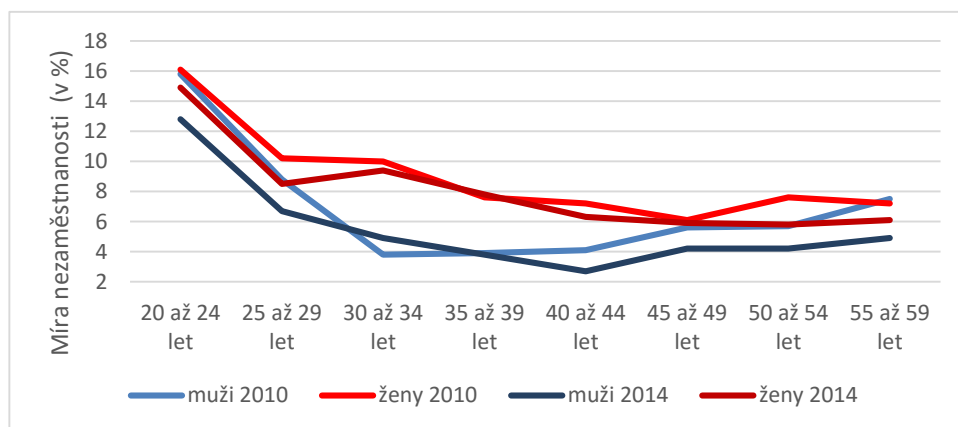
Obecně je postavení rodičů menších dětí na trhu práce již dlouhodobě složkou zájmu sociální politiky jak v ČR, tak v EU (Hora 2009). Význam této problematiky je patrný v mnoha českých a zahraničních studiích na téma genderu, postavení žen na trhu práce, sladování rodinného a pracovního života nebo vlivu porodnosti na zaměstnanost. V českých podmínkách se analýzy nejčastěji zabývají sladováním rodinného a pracovního života spojeného s přechodem žen do zaměstnání a mírou jejich flexibility (Křížková 2006, Bartáková a Sirovátka 2008, Svobodová 2010, Plasová 2010, Kuchařová 2013), postavením rodičů (žen) na trhu práce a jejich zaměstnaností (Kuchařová a kol. 2006, Hora 2009, Bičáková a Kalíšková 2015) nebo souvislostí mezi úrovní plodnosti a participací žen na trhu práce (v rámci celé EU srovnávali např. – Šídlo a Tesárková 2009). Tato souvislost mezi plodností a participací na trhu práce byla častým tématem i v rámci zahraničních studií (Del Boca, Pasqua, Pronzato 2003, Adsera 2004, Matysiak a Vignoli 2008). O významu tématu zaměstnanosti žen svědčí také skutečnost, že problematika rovných příležitostí, postavení žen ve společnosti a na trhu práce obecně, se stala jednou ze vstupních podmínek přijetí do EU (Kuchař 2007, Evropská komise 2013). Evropská strategie zaměstnanosti pak výslovně akcentuje rovnost příležitostí pro muže a ženy spolu s navýšením zaměstnanosti žen a hlavní směry politiky zaměstnanosti pak tyto cíle reflektují (Müller a Kurtz 2003).

Participace žen na trhu práce je v poslední době podporována společenskými normami i veřejnými politikami, avšak na ženy je spolu s tím přenášen tlak, jak stihnout a zabezpečit práci a rodinu a nezbavit se zároveň své tradiční role v české společnosti. Na rozdíl od sociálních států, například ve skandinávských zemích, je totiž český sociální stát silně nakloněn rodinnému modelu muže-živitele a ženy-pečovatelky (Křížová a Vohlídalová 2009). Postavení žen v zaměstnání stále není vyhovující. Jejich nepříznivá pozice na trhu práce je zapříčiněna mnoha faktory, zaměstnavatelé například upřednostňují mužskou pracovní sílu, a to hlavně díky její mobilitě a nezatíženosti starostmi o domácnost (Buchtová 2013). Ženy jsou často postihovány méně stabilním zaměstnáním, zaměstnáním s nižší kvalitou nebo rizikem ekonomické neaktivity a ocitají se tak často na sekundárním trhu práce, což je v zásadním rozporu s principy otevřené společnosti (Kulhavý a Sirovátka 2006).

Jako výrazný problém nižší míry zaměstnanosti se v Česku jeví hlavně jejich zapojení na trh práce po období mateřství. Ze studie Kalíšková a Münich (2012), kteří tento jev

komparovali i s jinými státy (Velká Británie, Francie, USA), vyplývá, že v Česku vykazuje profil míry zaměstnanosti poměrně hluboký propad v období typickém pro mateřství a rodičovství. Tento trend se posouvá směrem ke třicátému roku žen a prodlužuje se jeho období, což v ostatních státech nebylo zaznamenáno. Zřetelný odlišný vývoj na trhu práce v období typickém pro mateřství (tedy od 25 do 35 roku) lze pozorovat i u specifické míry nezaměstnanosti mužů a žen, která je znázorněna v grafu č. 7. Ten uvádí specifické míry nezaměstnanosti podle věkových skupin mužů i žen za roky 2010 a 2014 na území Česka. Ačkoliv výchozí podmínky jsou u obou pohlaví podobné, u mužů se míra nezaměstnanosti stále snižuje, a to až do věkové kategorie 30-34 let (v roce 2010) nebo do 40-44 (v roce 2014), kde začíná mírně narůstat. U žen lze pozorovat prvotní pokles nezaměstnanosti, který je ale vystřídán stagnací nebo mírným nárůstem, a to právě od věkové skupiny 25-29 let a pokračuje až k věkové skupině 30-34 let. Zde je rozdíl míry nezaměstnanosti žen a mužů nejvyšší, avšak dále se již zmenšuje. Období, kdy ženy plní své mateřské a posléze základní výchovné povinnosti, je možné považovat za nejkritičtější pro jejich pozici na trhu práce (Kuchař 2007).

Graf č. 7: Specifické míry nezaměstnanosti podle věkových skupin a pohlaví v letech 2010 a 2014 v Česku



Zdroj: ČSÚ (2016b)

Problematika sladování pracovního a rodinného života a rodičovství, se kterým jsou spojeny změny v ekonomickém postavení jedince, se v českém prostředí týká takřka výhradně

žen, které přeruší zaměstnání a na trh práce se vrátí za několik let⁷ (Křížková 2006, Hora 2009). Častokrát i delší MD/RD než 3 roky ovšem znamená významnou ztrátu lidského kapitálu a přerušení profesního vývoje, což následně vede k vysokému riziku nezaměstnanosti při návratu na trh práce (Bičáková a Kalíšková 2015). Hora (2009) uvádí, že míra nezaměstnanosti matek je nejvyšší ve věku čtyř let nejmladšího dítěte a dále nezaměstnanost klesá. Tedy nejvíce ohroženými se ženy stávají v okamžiku, kdy končí MD/RD a nastupují zpět na trh práce. Propad míry zaměstnanosti v období mateřství a po něm je dán do značné míry nedostatečnou nabídkou předškolní péče o děti a jen omezenou nabídkou částečných úvazků (Kalíšková a Münich 2012).

6.3 Nástroje podpory zaměstnanosti zaměřené na ženy ohrožené na trhu práce

Před ženy v současné době, a zejména pro ty s vyšší profesní kvalifikací, je postaven závažný úkol sladit povinnosti vyplývající z úlohy matky a manželky s požadavky, které na ženu klade zaměstnání. K zmírnění tohoto zatížení je v dnešní době stále více žádoucí zapojení mužů do péče o rodinu a vyrovnávání rolí i v tomto ohledu nejenom v pracovním životě (Buchtová 2013). Pro ženy se stále hledají vhodné způsoby, jak jim ulehčit jejich postavení v domácnosti, což může být realizováno buď dělbou práce mezi partnery, spojené s nákupem potřebných dodatečných služeb na trhu nebo i kombinací s podporou veřejných politik (Kulhavý a Sirovátka 2006). Pro tuto skupinu ohrožených osob na trhu práce, je velmi problematické definovat jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Vhodná a potřebná je jejich kombinace a hledání individuálního řešení uchazečů (Kotíková 2003). V řadě vyspělých zemí se hledá řešení pomocí úpravy pracovně – právních vztahů, osvědčila se například nabídka zkrácených pracovních úvazků, zavedení pružné pracovní doby nebo umožnění dostupnější péče o děti (Buchtová 2013).

V rámci nástrojů APZ, které mají pomoci k vyšší zaměstnanosti žen, jsou nejčastěji používané následující nástroje nebo opatření. Především se jedná o tréninkové programy,

⁷ RD je v Česku většinou využívána v plném rozsahu, což znamená přerušení pracovní dráhy na 3 roky, v případě druhého dítěte pak na 5-7 let a velmi krátké přerušení je spíše výjimečné (Bartáková 2008).

jež mají různou délku i charakter, a různé formy vzdělávání, tedy především získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (MPSV 2012). Dále se jedná o pomoc při hledání práce, což zahrnuje například zlepšování individuálních dovedností, konzultace, výuku prezentačních schopností (Bergemann a van den Berg 2006). V neposlední řadě se jedná i o nástroje monitoringu a sankcí nebo o podporovaná pracovní místa a jiné finanční pomoci, jakými jsou např. dotace na start-up pro nezaměstnané osoby, které založily vlastní podnik, vytváření pracovních míst ve veřejném nebo neziskovém sektoru (Bergemann a van den Berg 2006).

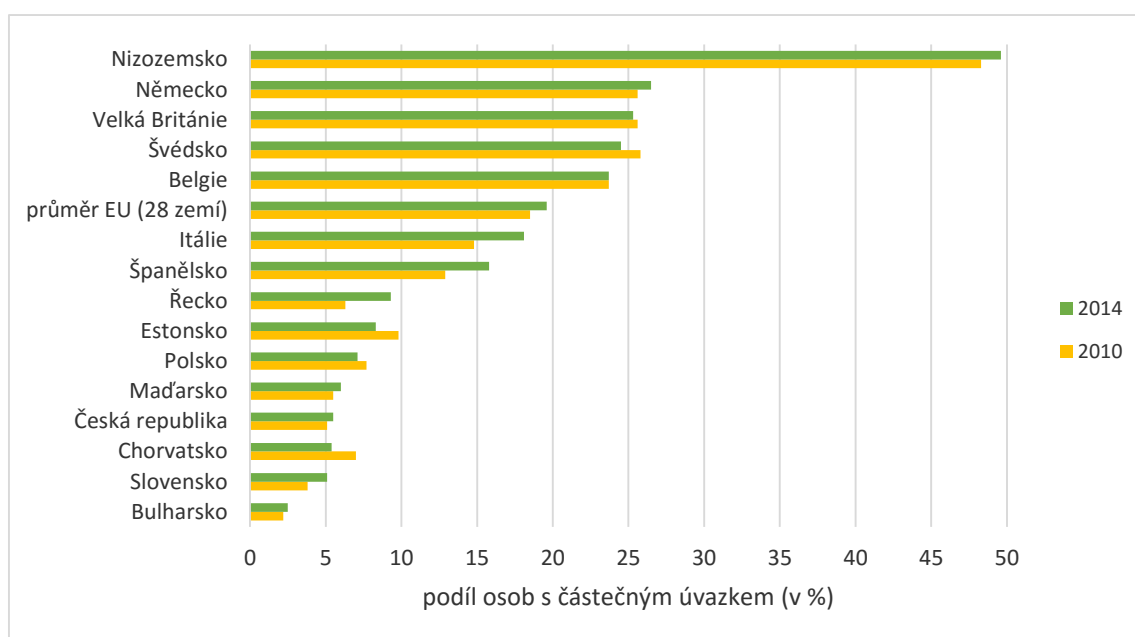
Efekty těchto nástrojů jsou v evaluační literatuře častým tématem, avšak stále se potvrzuje názor, že zkušenosti z nich jsou nepřenositelné a platí pouze pro dané prostředí. Cascio a kol. (2015) porovnávají ve svém článku několik studií, které se zabývají účastí žen na trhu práce, jež jsou ve věku, kdy se mají starat o dítě. V tomto ohledu porovnávají několik států a zjistili, že dochází k postupné konvergenci v míře účasti žen na trhu práce. Přestože tato konvergence může mít mnohá vysvětlení, je pozoruhodné, že všechny porovnávané země za poslední desetiletí rozšířily výhody pro mladé rodiny, tedy např. rozšířily zaručenou placenou dovolenou okolo měsíce porodu, zvýšily dotaci pro péči o děti nebo zajistily poskytování raného vzdělávání dětí předškolního věku. Cascio a kol. (2015) dále doplňují, které strategie mohou potenciálně ovlivnit nabídku pracovních sil matek s malými dětmi: politika rodičovské dovolené, dotovaná péče o děti a firemní školky. Spolu se vstupem do EU a příležitostmi realizovat projekty podpořené z ESF se otevřely možnosti pro další druhy aktivizací osob. Především se rozšířila nabídka programů vhodných pro aktivizaci nezaměstnaných osob nebo osob s akumulovanými handicapem ohroženými na trhu práce (Sirovátka a kol. 2007). Intervence také připravily zázemí pro větší míru individualizace intervence ve prospěch posilování lidského a sociálního kapitálu osob ohrožených na trhu práce (Sirovátka a kol. 2007). Mezi nově podporovanými a zaváděnými metodami (či nástroji) tak lze spatřovat například mentoring nebo koučing, jež ve své podstatě mají zlepšovat pracovní výkonnost osob tím, že jsou jim buď předávány zkušenosti a dovednosti (mentoring) nebo jsou směřováni a vedeni ke svým cílům (koučing) (Česká asociace mentoringu 2016). Za inovativní metodu lze označit i coworking, což je koncept sdíleného pracoviště, kde účastníci vykonávají nezávisle na sobě svoji práci a zároveň je zde možnost rozvíjet vzájemnou spolupráci a kontakty mezi ostatními členy (Lee 2012). Spolu s tím získají většinou i možnost hlídání dětí. I toto se zdá být velmi vhodný prostředek, neboť kombinuje vlastní organizaci času, zajištění péče

o dítě spolu se sdílením znalostí a s navázáním nových kontaktů, kdy tak osoba vychází z izolovaného prostředí.

Postupem času dochází ke změnám na trhu práce, které je možné charakterizovat vyšší mírou flexibilizace a diverzifikace a vzniku nových forem organizace práce (Křížková 2006). Tento posun zaznamenala také evropská politika zaměstnanosti a tvorbu flexibilních forem práce určila jako jeden ze svých hlavních nástrojů (Večerník 2006). K nárůstu zájmu o flexibilní formy práce došlo i díky prosazování tzv. principu flexicurity v rámci EU (Kotíková a kol. 2013), jak již bylo zmíněno výše. Dle Wallace (2003) existují v zásadě dva pohledy na flexibilizaci na trhu práce. Jednak ten, že pomocí flexibilizace lze vytvořit méně stabilní pracovní trh pro méně placené zaměstnance (např. ženy), který je spojen například s malou kontrolou nad zaměstnáním samotným zaměstnancem a druhý, který tvrdí, že flexibilitu lze považovat za potenciál pro zvýšení osobního rozvoje a rovnováhy v rodinném a pracovním životě. To ovšem znamená, že ačkoliv se zvyšuje nejistota pracovní pozice, je možné pomocí změn nově promýšlet spojení práce a rodinných povinností (Křížková 2006). Flexibilita se liší v závislosti na tom, kdo a za jakých podmínek ji prosazuje, což souvisí především s pozicí zaměstnance v segmentovaném trhu práce, kde se dá předpokládat, že rodiče malých dětí, a matky především, mají tuto pozici znesnadněnou a musejí přijímat pro ně nevýhodná uspořádání (Plasová a Válková 2009). Flexibilita práce zahrnuje flexibilitu pracovní doby, flexibilitu místa práce nebo pracovní smlouvy a další jiné podmínky práce (Večerník 2006). Jedná se například o alternativní formy práce s pružnou pracovní dobou, dále zkrácené (částečné) pracovní úvazky, sdílené pracovní úvazky nebo práce z domova (tzv. home-office) (Kotíková a kol. 2013). Do flexibilních forem práce (FFP) lze také zařadit dočasné formy zaměstnávání, tedy např. pracovní poměr na dobu určitou nebo dohody o práci mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) (Kotíková a kol. 2013). Za procesy flexibilizace stojí jednak snaha o konkurenceschopnost podniků a také potřeba lépe integrovat pracovní a rodinné odpovědnosti a aktivity v životě (Křížková 2006). Ačkoliv je zavádění částečných úvazků velmi podporováno, lze nalézt možná negativa, například nižší perspektivu, nižší hodinovou sazbu, nižší růst mezd, menší sociální ochranu (Hora 2009). Naopak pozitivita FFP jsou spatřována ve vhodnosti pro osoby, které nemohou pracovat na plný úvazek, ve větším prostoru pro mimopracovní aktivity, menším pracovním vypětím, možnosti harmonizovat pracovní a rodinné povinnosti nebo si uchovat spojení s vykonávanou profesí (Hora 2009, Kotíková a kol. 2013). V porovnání s ostatními členskými státy EU je podíl osob, které pracují na částečný úvazek, v Česku poněkud nízký, což je zdůvodňováno ekonomickou

nevýhodností této formy práce, ale také dědictvím socialistické tradice plných úvazků (Hora 2009). Na grafu č. 8 dle údajů z Eurostatu (2016), můžeme porovnat podíl zaměstnaných osob ve věku 15-64 let pracujících na zkrácený úvazek ve vybraných státech EU⁸. Vysoký podíl osob, které na tyto úvazky pracují, nalezneme v zemích severní Evropy a také v Německu, Rakousku nebo Velké Británii. Tradičně této skupině dominuje Nizozemsko, kde částečné úvazky tvoří téměř 50 %. Na opačném konci žebříčku se pak ocitá Bulharsko, kde tyto úvazky tvoří pouze 2,5 %. Česko (v roce 2014 5,5 %) se v tomto srovnání ocitá pod průměrem zemí EU, neboť ten dosahuje 19,6 %. Podobně nízký podíl vykazuje i Chorvatsko (5,4 %) nebo Slovensko (5,1 %). Ve většině vybraných států se podíl částečných úvazků za pozorované roky 2010 a 2014 zvyšuje. V roce 2015 činil v Česku celkový počet zaměstnaných osob nad 15 let v národním hospodářství 5,04 milionů, na zkrácený úvazek z toho pracovalo pouze 317,8 tisíc osob (6,3 %), z nichž bylo 72 % žen (ČSÚ 2016a).

Graf č. 8: Podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek na celkovém počtu pracujících ve věku 15 – 64 let za roky 2010 a 2014 ve státech EU



Zdroj: Eurostat (2016)

⁸ V této metodice jsou osoby v zaměstnání, ty které v referenčním týdnu, udělaly nějakou práci za mzdu po dobu nejméně jedné hodiny nebo měly trvalou práci. Rozdíl mezi plným úvazkem a prací na částečný úvazek byl vyhodnocen na základě spontánní odpovědi poskytnuté respondentem (Eurostat 2016)

7. Evropský sociální fond v Česku

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů, který podporuje snahu o rozvoj lidských zdrojů a tím se, stejně jako ostatní fondy⁹, zaměřuje na zvládání strukturálních změn (Lutz 1998). V rámci strukturálních fondů je ESF hlavním finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti (Lion a Martini 2006). Hlavním cílem tohoto fondu je rozvoj zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, podpora rovných příležitostí a sociálního začleňování znevýhodněných skupin nebo osob (ESF 2016). Zaměřuje se na pomoc občanům EU na trhu práce a rozvoj lidských zdrojů, tedy snaží se jim poskytnout odpovídající schopnosti a dovednosti pro práci, rozšířit jejich individuální sociální kapacity, zvýšit jejich adaptabilitu a sebevědomí na trhu práce (Lion a Martini 2006).

Pro každé programové období se zpracovávají vždy nové programové dokumenty. Je v nich stanoven rozpočet a definovány cíle a priority, které členská země bude v daném období naplňovat, a to v souladu se základními strategickými dokumenty EU (ESF 2016). Pro realizaci strukturální politiky EU se každý členský stát řídil především tzv. Strategickými obecnými zásadami Společenství, které obsahovaly úkoly pro tuto politiku v programovém období 2007 – 2013 (MMR 2012). Pro období, kterým se zabývá předložená diplomová práce, byly definovány cíle a potřeby ČR v několika dokumentech. Je to Národní rozvojový plán 2007 – 2013 (NRP), základní strategický dokument, který popisuje hlavní rozvojové problémy země a definuje strategii rozvoje Česka (MMR 2012). Tento dokument se stal východiskem pro Národní strategický referenční rámec (NSRR) (Jetmar 2007). Ten rovněž vymezuje podobu realizace politiky HSS v rámci členského státu a rozvádí soulad mezi ostatními dokumenty (např. s NRP) (MMR 2012). NSRR popisuje strategické cíle, způsob řízení a koordinace politiky HSS v ČR, je řídicím dokumentem pro OP všech cílů politiky soudržnosti a obsahuje rozdělení prostředků ze strukturálních fondů. Jeho cíle jsou naplňovány prostřednictvím operačních programů, které jsou regionálně nebo tematicky zaměřeny. Ve zmiňovaném období bylo v ČR realizováno celkem 26 operačních programů v rámci tří cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti: Cíl konvergence, Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost (kam spadá hl. m. Praha), Cíl Evropská územní spolupráce (MMR 2012). Operační programy,

⁹ Dalšími strukturálními fondy jsou Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF), Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond, Evropský rybářský fond (MMR 2012).

které byly podpořeny z ESF v programových obdobích 2007-2013 a 2014-2020, jsou uvedeny v tabulce č. 2.

Problematika vstupu rodičů (žen) na trh práce byla v programovém období 2007 – 2013 zahrnuta v rámci dotací z ESF ve dvou operačních programech. V OP LZZ byla na tuto problematiku zaměřena prioritní osa 2 (Aktivní politika trhu práce) a v rámci Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost se tímto tématem zabýval OP Praha Adaptabilita. Ten byl zaměřen pouze na hl. m. Prahu a pro pomoc této CS byla vymezena prioritní osa 2 (Podpora vstupu na trh práce). OP Praha Adaptabilita, kterým se tato práce zabývá, je více přiblížen v následující kapitole.

Tabulka č. 2: Operační programy podpořené z ESF během programových období 2007 - 2013 a 2014 - 2020

Programové období	Operační program	Řídící orgán
2007 - 2013	OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)	MPSV
	OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)	MŠMT
	OP Praha – Adaptabilita (OPPA)	MHMP
2014 - 2020	OP Zaměstnanost (OP Z)	MPSV
	OP Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV)	MŠMT
	OP Praha - pól růstu ČR (OP PR)	MHMP

Zdroj: ESF 2016, vlastní zpracování

7.1 Operační program Praha Adaptabilita

Programové období 2007 – 2013 je první sedmileté období, ve kterém bylo možné na území hl. m. Prahy v celém jeho rozsahu čerpat finanční prostředky z fondů Evropské unie. V období 2007 – 2013 bylo hl. m. Praha vzhledem ke své ekonomické výkonnosti zařazeno do Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, v jehož rámci byly realizovány dva operační programy s názvy OP Praha Adaptabilita (OPPA) a Operační program Praha Konkurenceschopnost (OPPK). OPPK, který je financován prostřednictvím ERDF,

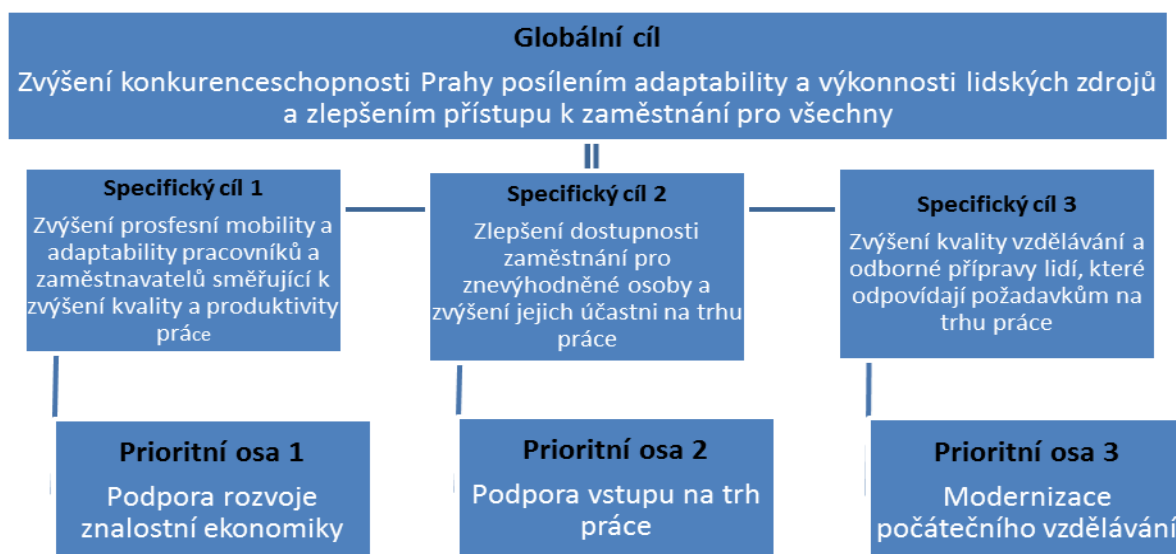
je orientovaný na dostupnost klíčových služeb, dále na inovace, podnikání a prostředí města, které jsou velmi důležitými prvky konkurenceschopnosti a mají úzkou návaznost na oblasti, které se staly předmětem podpory z OPPA (OPPA 2014).

Prostředky z Evropského sociálního fondu byly čerpány prostřednictvím OP Praha Adaptabilita, který se zaměřoval na zvyšování konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu zaměstnání pro všechny. OPPA navazuje na předchozí Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha (JPD 3), ze kterého přejímá mnohé zkušenosti. OPPA se soustředí na aktivity a opatření podporující znevýhodněné osoby na trhu práce, na opatření proti diskriminaci, sladování rodinného a pracovního života a na posilování celoživotního učení (OPPA 2014). Globální a specifické cíle tohoto OP jsou představeny ve schématu č. 1. OPPA má formulovány 4 prioritní osy. Tři, uvedené ve schématu, naplňují tři specifické cíle programu, čtvrtou, podpůrnou prioritní osou, je technická pomoc, která má za cíl zajistit efektivní a účinnou implementaci OPPA.

V každém programovém období jsou stanoveny průřezové oblasti, horizontální témata, která musí zahrnovat všechny operační programy. Každý operační program, a z něho vycházející projekt, by měl přispívat k naplňování těchto priorit a zohledňovat tato témata, i když na ně přímo necílí. Pro programové období, kterým se zabývá diplomová práce, byla vymezena dvě horizontální témata, a to Udržitelný rozvoj a Rovné příležitosti. Hledisko rovných příležitostí je přímo obsaženo mezi podporovanými aktivitami, a to především v rámci prioritní osy 2, kde je zahrnuta podpora zaměřená na rodiče vracející se na trh práce nebo podpora flexibilních forem zaměstnání. Celkově je tato zásada v rámci OPPA průřezově naplňována.

Program má za cíl prostřednictvím investic do lidských zdrojů a vzdělávací soustavy zlepšit život Pražanů (OPPA 2014). Pro splnění svého globálního cíle byly v OPPA stanoveny celkem 3 oblasti, kterými jsou podpora profesijního potenciálu zaměstnanců (Prioritní osa 1), pomoc lidem, kterým ke vstupu na trh práce brání nějaká překážka (Prioritní osa 2) a také investice do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů (Prioritní osa 3).

Schéma č. 1: Globální a specifické cíle OPPA, prioritní osy



Pozn.: Prioritní osa 4 – Technická pomoc, specifický cíl: Zajištění efektivní a účinné implementace OPPA.

Zdroj: OPPA 2014, vlastní úprava

Strategie programu a oblasti, kterými se bude zabývat, byly formulovány na základě analýzy socioekonomické situace Prahy, z vyhodnocení zkušeností z minulého programového období (z implementace opatření JPD 3) a na základě strategických dokumentů EU a ČR v oblasti politiky soudržnosti. Naplňování cílů OPPA se odehrává v kontextu Lisabonského programu společenství, jehož cíl je růst a zaměstnanost. V ČR jsou Lisabonské cíle promítnuty v Národním programu reforem, který v oblasti zaměstnanosti navazuje na Národní akční plány (OPPA 2014). Další dokumenty upravující problematiku lidských zdrojů a zaměstnanosti, na základě kterých byla založena strategie OPPA, jsou uvedeny ve schématu č. 2. Zaměření OPPA se také týká mnohých národních strategických dokumentů hospodářského růstu nebo regionálního rozvoje a jiných strategií. V neposlední řadě je OPPA také propojena s jinými OP, a to především OPPK, který je realizovaný na území Prahy a také těmi, které jsou financované z ESF (OP VK a OP LZZ). OPPA navazuje na uvedené dokumenty v různé intenzitě.

Schéma č. 2: Kontext strategie OPPA



Zdroj: OPPA (2014)

Plnění cílů OPPA je podmíněno vhodným institucionálním zabezpečením, které se zde opírá o soustavu institucí a orgánů, jež jsou hierarchicky uspořádány. Důraz při využívání prostředků z fondů EU je kladen na přísné oddělení implementačních, platebních, certifikačních a kontrolních orgánů (MF ČR 2013). Magistrát hl. m. Prahy, přesněji odbor evropských fondů, jakožto řídicí orgán OPPA (dále jen ŘO), je odpovědný za efektivní řízení programu v souladu s předpisy EU a s národními zákony.

Pro operační programy je rozdělení finančních prostředků z ESF uvedeno v NSRR ČR pro období 2007 – 2013. Výsledná alokace OPPA z rozpočtu EU dosahuje úrovně 114,8 mil. € v běžných cenách (OPPA 2014). Vytvořený finanční rámec předpokládá spoluúčast na financování z veřejných zdrojů, a to ve výši 15 % (ze státního rozpočtu 7,5 % a z rozpočtu hl. m. Prahy 7,5 %). Celkové finanční zdroje tedy činí 135 mil. €. Rozpočet OPPA se v několika fázích upravoval a na závěrečné konferenci OPPA (2016) byl prezentován rozpočet, který je uveden v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3: Rozpočet OPPA

Prioritní osa	Celkové zdroje (v mil. €)	Zdroje EU (v mil. €)	Národní zdroje (v mil. €)	Podíl EU (v %)
PO1: Podpora rozvoje znalostní ekonomiky	48,7	41,4	7,3	85 %
PO2: Podpora vstupu na trh práce	38,7	32,9	5,8	85 %
PO3: Modernizace počátečního vzdělávání	43,2	36,7	6,5	85 %
PO4: Technická pomoc	4,4	3,7	0,7	85 %
Celkem	135	114,8	20,3	85 %

Zdroj: Magistrát hl. m. Prahy (2015), vlastní úprava

Aktivita jednotlivých prioritních os v OPPA jsou tematicky zaměřeny a propojeny a měly by pokrývat priority pro Cíl 1 Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, zaměřují se na oblasti celoživotního učení a zvýšení investic do podniků, zejména malých a středních a do LZ. Dále se zabývají zaváděním nových forem systémů vzdělávání a odborné přípravy nebo vytvářením sítí mezi vysokoškolskými institucemi, výzkumnými a technologickými středisky a podniky. Pro účely této diplomové práce je však nejvýznamnější zaměření na oblast začleňování a návratu znevýhodněných osob na trh práce, a to zejména prostřednictvím různorodých opatření zvyšujících zaměstnatelnost a související podpory a služeb veřejné péče, kterými se zabývá především prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce (PO2).

7.2 Prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce

Specifický cíl této prioritní osy je v programovém dokumentu OPPA (2014, s. 79) stanoven jako „zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce“. Cíl byl naplňován pomocí projektů, jež byly zaměřené na začleňování znevýhodněných skupin (osoby ohrožené sociálním vyloučením nebo osoby sociálně vyloučené, osoby s nedokončeným vzděláním, osoby se zdravotním znevýhodněním, příslušníci menšin apod.) do zaměstnání a vytváření pro ně příhodného prostředí, včetně

sociálních služeb. Podpora je členěna do několika oblastí/aktivit, které jsou pro přehlednost uvedeny v následující tabulce č. 4 spolu s počtem předložených a schválených žádostí a celkovou alokovanou částkou pro vybrané projekty.

Tabulka č. 4: Podporované aktivity v rámci OPPA

Aktivita	Název podporované aktivity	Počet žádostí		Čerpaná částka schválených projektů (v mil.)
		předložených	Schválených	
A	Začleňování znevýhodněných osob	658	148	583, 97
B	Rozvoj organizací podporujících začleňování znevýhodněných osob	152	74	224, 54
C	Podpora souladu pracovního a soukromého života	364	107	342, 71
D	Rozvoj kapacit malých organizací*	-	-	-

* Pozn.: Formulace podporovaných aktivit se napříč výzvami lehce odlišuje, aktivity B a D tak budou pro další potřeby evaluace spojeny

Zdroj: OPPA (2014), RegioPartner (2015), vlastní úprava

Celková alokace pro PO2 činila 38,7 mil. €. Tato částka byla využita na financování celkem 329 projektů z 1174 předložených žádostí ve všech výzvách na území hl. m. Prahy. Jak v aktivitě A, tak i v aktivitě C, se nejčastějšími příjemci dotace staly NNO. Struktura příjemců v této a ostatních aktivitách je uvedena v tabulce č. 5. Cílená podpora rodičů s malými dětmi byla koncentrována především v rámci aktivity C „Podpora souladu rodinného a pracovního života“. V prvních výzvách byla tato skupina podpořena i v rámci aktivity A, avšak jen z velmi malé části (podpořeny zde byly 4 projekty), než se změnila definice cílové skupiny. V rámci aktivity C bylo předloženo 364 žádostí, z čehož nejvíce bylo podáno v poslední (nejkratší) 7. výzvě, celkem 108. Schváleno v rámci celého období jich bylo 107, z čehož nejvíce v poslední 7. výzvě (celkem 49), a to zřejmě hlavně z důvodu dočerpání financí. Podporované klíčové aktivity v rámci aktivity C byly především následující: podpora rozvoje

služeb péče o děti do 6 let (vznik a rozvoj MŠ, jeslí a obdobných zařízení v organizaci), zavádění FFP s cílem podpořit pracovní prostředí vstřícné k rodinám, podpora rovných šancí mužů a žen na trhu práce v rámci organizace žadatele či partnera a v poslední řadě i vzdělávání osob pečujících o děti (závislého člena rodiny) (OPPA 2014).

Tabulka č. 5: Struktura a celkový počet příjemců dotace v aktivitách PO2

	Aktivita A	Aktivita B	Aktivita C	Celkem
Nestátní neziskové organizace	124	70	49	243
Soukromá firma (MSP)	15	0	26	41
Soukromá firma (ostatní)	1	0	2	3
Veřejný příjemce	8	4	30	42
Celkem	148	74	107	329

Zdroj: RegioPartner (2015), vlastní úprava

8. Hodnocení účinnosti projektů financovaných z ESF

V této části práce se zaměřím na detailní zodpovězení stanovených výzkumných otázek. V první části se orientuji na představení základních charakteristik zapojených NNO a jejich projektů. Dále se budu zabývat nástroji a opatřeními, které byly podpořeny v rámci OPPA a které byly zaměřené na ohroženou skupinu rodičů (žen) na trhu práce. Pokusím se také označit hlavní problémy, které mohou tvořit překážku při účinném čerpání dotací, ty identifikují samy organizace. V neposlední řadě se zde také budu zabývat samotnými dopady projektů na cílovou skupinu znevýhodněných žen na trhu práce a vhodnými nástroji, které jsou pro stanovené cíle zaměstnanosti žen používány.

8.1 Základní charakteristiky vybraných NNO a jimi realizovaných projektů

Před samotnou analýzou vybraných projektů a neziskových organizací je vhodné uvést členění neziskového sektoru, neboť mezi sociálně-ekonomické partnery patří vedle veřejné správy a podnikatelského/zaměstnavatelského prostředí nepochybně i třetí sektor, neziskový (Haken 2005). Po roce 1989 došlo k širokému rozmachu neziskového sektoru, a to ve všech oblastech každodenního života, tedy například kultury, sportu, náboženství, školství, veřejné správy atd. Nicméně přesné vymezení pojmu skýtá řadu úskalí (Škarabelová 2005). O komplexní mezinárodní definici neziskových organizací se pokusili autoři Salamon a Anheier (1992), kteří došli k závěru, že neziskový sektor (non-profit) je nejlépe definován strukturálně-funkční definicí. Určující je podle nich pět základních charakteristik, které neziskové organizace sdílí. Je to jejich formální úprava, typ vlastnictví - soukromé, dále neziskovost, jejich samosprávnost a dobrovolnost (Salamon a Anheier 1992). Autoři uvádějí, že plní funkci institucí, které v zásadě slouží veřejným zájmům a existují vně státních struktur. V české literatuře není definována charakteristika organizací, které působí v neziskovém sektoru, názory se různí podle kritérií členění (Škarabelová 2005).

Nejčastěji využívaným typem členění, je to, které využívá Rada vlády pro nestátní neziskové organizace. Rada pod pojem „neziskové organizace“ zahrnuje dvě skupiny. První lze označit jako státní (vládní, veřejné) neziskové organizace, které zabezpečují převážně realizaci výkonu veřejné správy na úrovni státu, regionu či obce. Jejich právními formami jsou v podmínkách ČR příspěvkové organizace a bývalé rozpočtové organizace, od roku 2001 organizační složky státu, kraje či obce. Jejich určitá část se charakteristikami svých činností blíží nestátním neziskovým organizacím (Škarabelová 2005). Druhou skupinu představují nestátní (nevládní, občanské, soukromé) neziskové organizace (tedy NNO), jejichž existence vychází z principu sebeřízení společnosti, což představuje schopnost určitého společenství lidí, žijících a spolupracujících ve vymezeném prostoru, organizovat a vzájemně usměrňovat své jednání. Jde o podílení se na veřejné politice v rámci občanské společnosti, kdy se občané sdružují do různých typů nestátních neziskových organizací, čemuž napomáhá i svoboda sdružování jako jedna ze základních svobod demokratického státu (Škarabelová 2005). V současné době existuje několik právních forem NNO, jsou jimi nejčastěji: spolky, ústavy, obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy. Po vstupu do EU se strukturální fondy staly novým zdrojem financí, a to také významně pro NNO, které se dlouhodobě potýkají

s nedostatečnými kapacitami (Špaček 2013). Ačkoliv jsou nestátní neziskové organizace jedním z hlavních příjemců dotací z EU, dle Potluky a kol. (2015) česká veřejnost vnímá jejich schopnost ovlivňovat tvorbu politik jen na velmi nízké úrovni v porovnání s ostatními členskými státy EU. V následujícím textu bude pojem neziskové organizace užíván ve smyslu nestátních neziskových organizací (tedy NNO).

Soubor vybraných NNO je velmi různorodý a liší se v závislosti na délce trvání činnosti, jejich stěžejních aktivit, způsobu financování organizace i počtu zaměstnanců. Jimi realizované projekty jsou taktéž velmi odlišné. V této kapitole budou vybrané NNO a jejich projekty popsány na základě různých charakteristik.

Rozhovory byly vedeny se zástupci celkově 11 NNO, které měly různé právní formy a lišily se ve své projektové činnosti. Jednalo se buď o mateřská a rodinná centra s širokým okruhem dalších zájmů (Futurum Family o.p.s, Ekocentrum Podhoubí, MUM z.s., Klub K2 o.p.s.) nebo o vzdělávací společnosti (např. Professional training, z.s., GLE o.p.s.), organizace, jež se zabývají podporou rodin a dalšími projekty (Prostor pro rodinu z.ú., Občanská inspirace z.s., Občanské sdružení Smíšek, Kazimírka) nebo jinou zastřešující organizaci (Sít' mateřských center z.s.). Seznam všech organizací, s nimiž byly vedeny rozhovory, a jejich realizovaných projektů v rámci OPPA je uveden v příloze č. 2. Krátké shrnutí činnosti jednotlivých organizací a přehled aktivit v rámci projektů jsou představeny v příloze č. 3.

Všechny vybrané NNO mají sídlo v Praze a zde soustředí i své hlavní aktivity. Celkem 4 z nich se pak snaží své aktivity rozšiřovat do okolí, především do Středočeského kraje a některé svoji činnost dokonce rozšiřují i do ostatních krajů, a to zejména v závislosti na získaných financích z jiných dotačních titulů (především OP LZZ). Počty zaměstnanců v NNO se pohybují od 2 – 19, avšak dle vyjádření zástupců z organizací se jejich počet často mění, opět hlavně v závislosti na získaných dotačních titulech, kdy při jejich obdržení jsou organizace schopné zaměstnat více osob. Většina pracovníků je v organizacích zaměstnána v rámci některé z flexibilních forem práce, a to hlavně z důvodu větší variability pracujících nebo kvůli jejich potřebné flexibilitě. Pracovníky uvedený průměrný stav zaměstnanců v navštívených NNO je představen v tabulce č. 6.

Tabulka č. 6: Počet zaměstnanců ve vybraných NNO (zaměstnaných i v rámci FFP)

Počet zaměstnanců	Počet organizací
0 - 5	3
6 - 10	2
11 - 15	4
16 - 20	2

Pozn. Zahrnuty jsou zaměstnanci i v rámci FFP (i formou DPP, DPČ)

Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Všechny organizace mají zkušenost s nějakým typem dotací. Jejich financování je zajištěno pomocí dotačních titulů, a to především ze státního rozpočtu z MPSV, MŠMT a dalších ministerstev. Dalšími zdroji pak mohou být dotace z rozpočtu kraje (MHMP) nebo obce, kde NNO provozuje činnost. Tento způsob financování uvedly všechny organizace. Některé využívají také granty z Norských fondů, Open Society Fund nebo i z dalších zdrojů. U organizací, kde je to umožněno, získávají prostředky i z vlastní činnosti, tedy především jako členské příspěvky v rámci svého provozu. Sponzorství uvedli zástupci tří organizací s tím, že jej využívají jen ve velmi malé míře. V neposlední řadě jsou organizace podpořeny z evropských fondů, které ovšem netvoří pravidelnou část jejich příjmu. Většina organizací má zkušenost i s jiným dotačním titulem z ESF než je OPPA (tedy např. JPD3, OP LZZ, OP VK). Cílovou skupinou vybraných neziskových organizací tvoří z velké části rodiče a ženy ohrožené na trhu práce. Některé organizace mají více jak jednu cílovou skupinu, které jsou uvedeny v tabulce č. 7 spolu s počtem organizací, které se jimi zabývají.

Tabulka č. 7: Cílové skupiny vybraných NNO

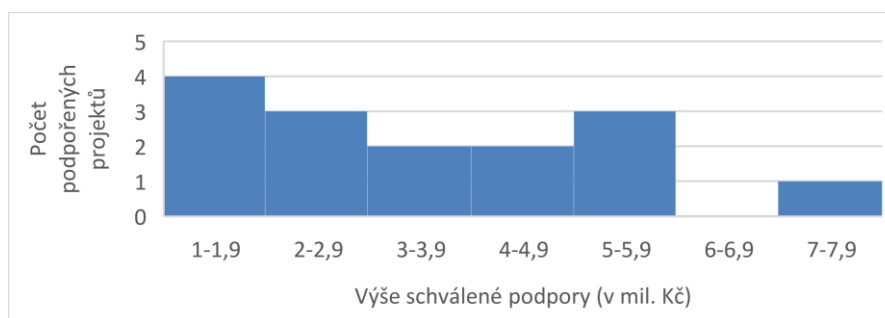
Cílová skupina	Počet organizací
rodiče (především ženy)	11
cizinci	2
osoby ve věku 50+	2
sociálně znevýhodnění	1

Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Jako důvod účasti v projektu OPPA uvedla téměř polovina respondentů z NNO především možnost zavést novou službu v rámci své organizace. Čtvrtina z nich uvedla, že díky projektu mohli rozšířit své služby a nadále je zkvalitňovat a podpořit tak rozvoj celé organizace. Ostatní respondenti odpověděli, že se v zásadě jednalo o nalezení nového finančního zdroje pro zajištění fungování již zavedené činnosti organizace a aktivity upravili podle výzev OPPA.

Povaha zkoumaných projektů se často zásadně lišila, a to vybranými klíčovými aktivitami, rozsahem dotace, způsobem realizace nebo počtem podpořených osob. Vybraných 11 NNO realizovalo v programovém období 2007 – 2013 (až 2015¹⁰) celkem 15 projektů v rámci prioritní osy 2: Podpora vstupu na trh práce, z nichž všechny měly ženy ohrožené na trhu práce definovanou jako CS. Celkem 14 projektů spadalo do podporované aktivity C: Podpora souladu pracovního a soukromého života v PO2, pouze 1 projekt byl podpořen v rámci aktivity A: Začleňování znevýhodněných osob, avšak i ten měl definovanou CS rodiče na trhu práce a byl realizován NNO, která zároveň realizovala projekt i v rámci aktivity C. Z hodnocení byly vyloučeny projekty OPPA, které sice byly realizované vybranou NNO, ale nespádaly do PO2 nebo do podpořených aktivit A a C. Objem finanční podpory projektů se pohyboval v rozmezí od 1,3 milionu až do 7,3 milionu, jak ukazuje graf č. 9. Celkový objem schválené finanční podpory těchto 15 projektů činil 51,6 milionů korun. Projekt, podpořený vysokou alokovanou částkou nad 7 milionů, byl pouze jeden. Téměř 50 % projektů bylo podpořeno částkou do výše 3 milionů.

Graf č. 9: Struktura schválené finanční podpory vybraných projektů (v mil. Kč)



Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

¹⁰ Díky tzv. pravidlu N+2, které znamená, že každý závazek přijatý vůči Evropské komisi musí být splněn do dvou let od jeho přijetí (MMR 2012).

Projekty byly realizované v období 2008 – 2015, přičemž 6 z nich bylo uskutečňováno až v průběhu roku 2015 v rámci zkrácených výzev, tedy finanční podpora jim byla alokována pouze na jeden rok. Ostatní projekty byly dvouleté, 3 z nich byly realizovány v období během let 2013 - 2014, další 3 v období 2010 - 2012. Pouze jeden projekt započal již v roce 2008.

8.2 Nástroje a opatření podporující vstup rodičů na trh práce podpořené v rámci OPPA

Kapitola si klade za cíl zodpovědět výzkumnou otázku, která se zabývá možnostmi využití nástrojů a opatření, které podporují vstup rodičů na trh práce. Opatření, která jsou využívána, se liší v závislosti na jejich intenzitě a na zaměření NNO, která je realizuje. Již v teoretické části práce bylo uvedeno, že se opatření politiky zaměstnanosti liší jak napříč zeměmi, státy nebo regiony ve způsobu a rozsahu provedení, tak i v použitých nástrojích. Opatření je na základě různých znaků možné kategorizovat do několika skupin. V této části práce budu aplikovat kategorie, které ve svých pracích využívá Calmforce (1994), Kluve (2010) a Bonoli (2010). Výzkumná otázka, kterou se zabývám, je následující:

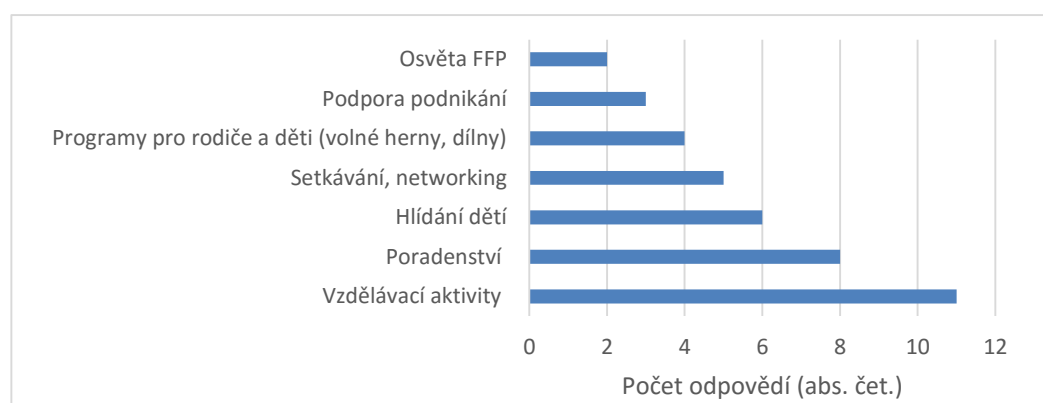
VO1: Jaké nástroje pro podporu vstupu rodičů (žen) na trh práce jsou využívány a podporovány? Jsou vhodné pro tuto skupinu? Jaké další nástroje lze využít? Bylo umožněno využít nové formy podpory?

Rodiče (zejména matky) tvoří skupinu, která po ukončení MD/RD a v následujících letech velmi trpí nezaměstnaností. Ta je sice v Praze nižší, než je český průměr, avšak potřeby a problémy, která CS má, jsou velmi podobné napříč zeměmi a regiony. Někteří z dotázaných respondentů mají zkušenost s touto CS i v rámci jiných projektů než v Praze. Uvádějí, že ačkoliv jsou v Praze v mnoha ohledech vyšší možnosti a příležitosti na trhu práce, tak *„se jedná v podstatě o dost podobné potřeby“*, jak uvedl R9. *„V Praze jsou větší možnosti FFP, více příležitostí, ale zase vyšší nároky. Ale co se týče obecně jejich potřeb, ty jsou srovnatelné“*, dodal R3. Další respondenti dokonce zpřesňují, že v Praze jsou cílené projekty *„ještě potřebnější, neboť zde neexistuje komunitní pomoc, tak jako v jiných menších obcích. Lidé tady žijí v naprosté izolaci, a když si pomoc sami nevyhledají, můžou na tom být zle“*, uvedl R8. Problém anonymity a chybějícího komunitního života v Praze zmiňuje řada respondentů. *„Je tu větší anonymita, není tu ošetřený komunitní život, myslím, že na malém městě funguje*

mnohem větší svépomoc. Podporovat Prahu je důležité, protože sice je tu více příležitostí, ale je tu mnohem více nástrah“, zmínil dále R6.

Neziskové organizace se v rámci svých běžných činností zabývají množstvím aktivit, které míří na podporu rodičů s dětmi. Mezi nejvýznamnější aktivity zahrnovali respondenti především vzdělávací aktivity (semináře, rekvalifikační kurzy, workshopy), poradenství (individuální poradenství, mentoring, koučing) a hlídání dětí (viz graf č. 10). I přesto, že se NNO odlišují svojí právní formou a typem služeb, uvedli dotazovaní velmi podobné spektrum aktivit.

Graf č. 10: Běžná činnost NNO



Pozn.: Respondenti uvedli aktivity, které shledávají v rámci své činnosti jako nejdůležitější

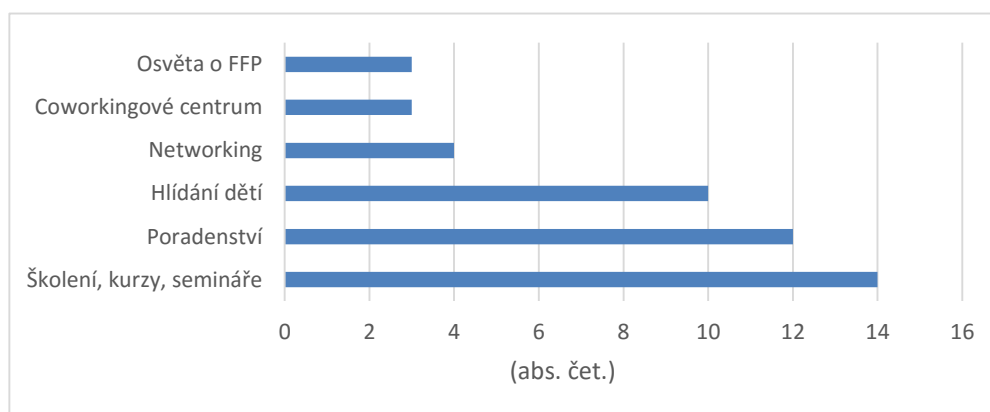
Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Respondenti se shodují, že nelze určit jednu hlavní významnou činnost jejich organizace, která by byla zaměřená na pomoc rodičům. Jedná se většinou o „kombinace individuální a skupinové práce s rodiči“, jak uvedl R1. Z odpovědí dotázaných dále vyplývá, že místo toho, aby se organizace soustředily na jeden nástroj, se zabývají spíše komplexní péčí o rodinu a poskytují ženám vlastně jakousi platformu pro seberealizaci, ať už ve formě prostoru pro podnikání, nebo v nabídce kurzů. Svoji běžnou činnost NNO cíleně nemíří na podporu žen přímo pro vstup na trh práce. U většiny organizací se jedná o systém podpůrných opatření pro rodinu, které ovšem v přeneseném smyslu mohou tvořit důležitý základ právě pro podporu vstupu žen na trh práce, ať už se jedná o zázemí pro jejich děti, poradenství a konzultace nebo besedy a workshopy. Cílit na aktivity, které podporují vstup žen na trh práce, začaly

organizace většinou až po získání dotačního titulu z ESF. Do té doby se činnost organizací ubírala jiným směrem, což dokládá i uvedený důvod účasti v projektu, jak je již zmíněno výše.

V rámci projektů byly podpořeny následující aktivity (viz graf č. 11). Mnohdy došlo k rozšíření služeb NNO (nabídka rekvalifikačních kurzů a jejich certifikace), jindy naopak vznikly služby úplně nové (cowworkingová centra). Na rozdíl od běžných aktivit NNO všechny provedené aktivity v rámci projektu cíleně směřovaly ke zlepšení uplatnění žen na trhu práce, ačkoliv jsou služby podobného charakteru. Tedy například byl využit jiný druh přednášek, rekvalifikačních kurzů nebo poradenství cílené na trh práce, namísto poradenství osobního. Oproti běžným činnostem NNO byly v rámci projektů navíc realizovány aktivity, které rozšiřovaly služby organizace (cowworking) a zajišťovaly služby pro děti (hlídání).

Graf č. 11: Podpořené aktivity v rámci projektů



Pozn.: V grafu jsou uvedeny aktivity, které obsahovaly vybrané projekty (15). Pokud se aktivita v rámci projektu opakovala/byla stejná, je započítána pouze jednou (např. kurzy). Aktivity, jež nebylo možné generalizovat, a měly menší četnost než 2, zde nejsou uvedeny (např. vypracování vzdělávacího programu).

Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Na základě kategorií opatření politiky zaměstnanosti (Calmforce 1994, Kluve 2010, Bonoli 2010) lze z výše popsanych aktivit usuzovat, že v projektech úplně scházela aktivita přímého vytváření pracovních míst, tedy buď přímo zaměstnání ve veřejném sektoru, nebo dotování práce v soukromém sektoru. Naopak se projekty soustředily na školení s cílem zdokonalit a přizpůsobit dovednosti uchazečů o zaměstnání pro potřeby trhu práce. Aktivity, které by přímo zprostředkovaly zaměstnání, se zatím v projektech mnoho neobjevovaly. Respondent 1 uvedl, že by se „rádi do toho pustili, ale doted’ jsme to nedělali, neboť nebyla

příležitost a navíc kvůli tomu byly projekty dříve vyřazovány. Ale je na čase obrátit směr“. Podobný názor sdílejí i další respondenti s tím, že to je velmi účinná metoda, která by mohla do budoucna pomoci. Někteří respondenti uvedli, že do příštích let chystají navázat kontakty se zaměstnavateli a vést účastníky projektů přímo ke konkrétnímu zaměstnání. V rámci Bonoliho (2010) klasifikace ideálních typů APZ byla většina projektů zaměřena především na „upskilling“, tedy na zvyšování kvalifikace a tím na zvýšení hodnoty lidského kapitálu. Další oblíbenou formou pomoci v projektech byla individuální práce s klientem - poradenství. V širším významu do ní lze zařadit např.: mentoring, koučing, sociálně právní poradnu, personální poradnu, pracovní a bilanční diagnostiku, job kluby apod. Bonoli (2010) tuto kategorii zařazuje pod „asistence při hledání zaměstnání“ a i ta má alespoň částečný vliv na zvýšení hodnoty lidského kapitálu. Ostatní aktivity jsou doplňkové k již uvedeným.

Ze zkušeností respondentů z NNO vyplývá, že projekty tvořily ucelený soubor aktivit, které by se jedna bez druhé neobešla. Postavení osob na rodičovské dovolené má určité zvláštnosti, které podmiňují strategie při sladování rodiny a zaměstnání při návratu na trh práce. Například oproti jiným znevýhodněným skupinám s oslabenou pozicí na trhu práce se ženy po rodičovské dovolené obecně vyznačují velmi pozitivní motivací k nalezení zaměstnání, nicméně jsou omezeny v tom, že jejich časová a prostorová mobilita je limitována mateřskými povinnostmi a delší přerušení kariéry z důvodu péče o dítě mohlo vést naopak ke ztrátě kvalifikace a zastarávání lidského kapitálu (Kuchařová a kol. 2006, Bičíková a Kalíšková 2015). Vzdělávací aktivity pro tuto cílovou skupinu byly zaměřeny na rozvíjení jejich měkkých dovedností a cílily na přípravu pro zaměstnání nebo podnikání.

Kurzy zahrnovaly většinou přednášky a semináře, zaměřené na rozvíjení vlastních dovedností (vlastní prezentace, tvorba CV, zkušební pohovor, IT znalosti apod.). Některé projekty pak nabízely vlastní rekvalifikační kurzy, orientované zejména na pozici profesionální chůvy, ale objevovaly se i jiné – podnikání, zakládání MŠ atd.). Jako zdůvodnění výběru právě těchto aktivit uváděli respondenti právě znalost práce s cílovou skupinou. Respondent R6 například uvedl: *„Ženy jsou často izolované v rámci svého rodinného života a významně se u nich změnila situace, pokud se mají vrátit do práce, tak mají nízké sebevědomí, málo odvahy podílet se na týmových věcech. Potřebují se rozmluvit, společensky zotavit, a pokud mají najít smysluplnou uspokojující práci, tak se celkově restartovat, protože s narozením dítěte se změnil i hodnoty“.* Rozvojem měkkých dovedností a celkovým zhodnocením sociálního a lidského kapitálu je zajištěna lepší prostupnost segmentů trhu práce, kterou kromě těchto faktorů ovlivňují i další mechanismy (Sirovátka 2009). Také další respondenti se shodují

na tom, že rozvíjení měkkých dovedností a poskytnutí informací o seberozvoji tvoří důležitou součást postupu při zapojování rodičů (žen) na trh práce a proto i základ jejich projektů. „*Máme vyzkoušeno, že matky potřebují získat informace o tom, jak na tom jsou a potřebují získat informace, jaká je jejich šance na trhu práce a jakým směrem se vydat, aby zvládly rodinu společně s prací*“, uvedl respondent R15. „*Po MD/RD si ženy přijdou méněcenné, už pár let nikde nebyly a říkají, že se bojí, nechtějí se projevovat*“, dodal respondent R13.

Cílová skupina rodičů je tvořena z převážné části matkami s malými dětmi. Respondenti z řad NNO se shodují v tom, že pro účast většiny osob na realizovaných aktivitách bylo pro matky nezbytnou součástí zajištění hlídání, neboť bez toho by se projektu nemohly účastnit. Služby pro děti byly poskytovány v 10 z 15 projektů, ať už se jednalo o vytvoření míst v nových školkách, hlídací službu během přednášek nebo službu akutního hlídání.

Cílem networkingu nebo svépomocných skupin bylo, aby účastníci projektů navázali vhodné kontakty, rozšířili si obzory a seznámili se s lidmi, kteří se nacházejí v podobné životní situaci. „*Velmi důležitou součástí pro ženy na (po) MD/RD je, aby nebyly v izolaci, aby sdílely zkušenosti a kontakty*“, uvedl R2. Další R15 uvedl, že „*ženy potřebují sdílení problémů, když jsou v podobné situaci*“. Na podobném principu stojí i vcelku nový koncept coworkingu, kde lidé mají možnost pracovat v různých profesích na jednom místě, vzájemně sdílet zkušenosti a kontakty. Pro matky je navíc většinou zajištěna služba hlídání dětí, takže mají možnost pracovat i bez umístění dítěte do mateřské školky (služby hlídání fungují již od několika měsíců věku dítěte - vždy na několik hodin - tedy bez nutnosti celodenní péče).

V rámci šetření bylo dále zjišťováno, jaké nástroje nebo opatření dle názoru zástupců NNO by skutečně mohly ohrožené skupině pomoci a zdali tyto možnosti obsahovaly i výzvy v OPPA. Naprostá většina respondentů se shoduje, že operační program a jeho výzvy byly vhodně zacíleny na skupinu rodičů (matek) ohrožených na trhu práce. Uvedli, že operačním programem podporované nástroje jsou vhodné pro podporu návratu na trh práce a že systém by mohl být i relativně účinný v závislosti na lidech a organizacích, které aktivity realizovali. Připomněli, že výzva také obsahovala i některé již dlouho požadované nástroje, které dosud byly podpořené jen obtížně. „*Velmi dobrá byla v rámci projektů bilanční diagnostika a kariérní poradenství, také koučing a mentoring. To jsou velmi účinné nástroje, které dlouho existují a konečně se mohly realizovat i v rámci projektů. Pak také rozptýl přednášek. Bylo možné zahrnout například práci se ženským sebevědomím nebo vylepšení jejich komunikačních dovedností*“ uvedl respondent R8. Podobný názor sdílel i respondent R14, který uvedl:

„Konečně jsme se dopracovali k tomu, že lze v rámci projektů realizovat koučing nebo mentoring, což dříve systém neumožňoval, systém těchto typů inovací tu jde jen velmi pomalu“.

Nicméně i tak respondenti sdělovali, že ne vždy měly možnost CS nabídnout vše, co by dle jejich pohledu bylo zapotřebí. Výčet opatření, která byla organizacím zamítnuta nebo nebyla podporována, jsou uvedena v tabulce č. 8.

Tabulka č. 8: Chybějící opatření nebo aktivity v OPPA

Chybějící aspekty	Počet odpovědí
Psychoterapie, psychologické poradenství	3
Hlubší individuální přístup	3
Příspěvky na přestavbu, větší prostory	3
Jazykové kurzy	2
ICT kurzy	2
Tréninková místa ve firmách, větší vazba na praxi	2
Videotrénink, mobilní aplikace, interaktivní pomůcky	2
Vícegenerační propojení a komunitní rozměr	2

Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Ačkoliv byl individuální přístup ke klientům podporován, byl nucen být vždy v kombinaci s jinými aktivitami skupinového charakteru. Respondenti uvádějí, že pro práci s touto CS by bylo vhodné, mít větší prostor pro individuální přístup. Podobnou situaci trpí i ICT a jazykové kurzy, které nemohly být podpořeny jako samostatná aktivita, ačkoliv je o ně mezi klienty největší zájem, uvedli respondenti z několika NNO. Taktéž se dle vyjádření respondentů v rámci systému dotací často opomíjí sociální a psychologický aspekt, jež některé ženy explicitně po MD/RD potřebují. *„Všichni se pouští do sladování, ale opomíjejí psychologické aspekty, např. psychosomatiky v rodině nebo například když je dítě více nemocné, tak může ovlivnit účast rodiče na trhu práce. Nebo jak pracovat s principem vyhoření nebo rizikem přetíženosti. Vše je velmi propojené a je nutné to ošetřit ze všech stran, tedy pracovat s lidmi individuálně“* uvedl respondent R8. Vhodné klíčové aktivity vybírali všichni respondenti dle svých zkušeností nebo na základě poptávky u CS. Jednou z podmínek v žádosti o dotaci totiž bylo i uvedení potřebnosti aktivit pro CS. Výhodou zde bylo, že většina NNO provedla šetření za účelem získat názory přímo od CS, kterou následně podpořila. Na odpověď na otázku, zda byly nějaké aktivity, které by chtěli do projektu zařadit, avšak nebylo to možné,

odpověděli respondenti velmi rozdílně. Přibližně polovina z nich uvedla, že spíše nechtěli zařazovat do projektu další aktivity, tedy že se řídili podle možností ve výzvě uvedených, a o jiných možnostech nepřemýšleli. Ostatní respondenti však uvedli, že byly mnohé aktivity, jež nezařadili do projektu, a to především z obavy ze ztráty dotace. Jiné aktivity byly buď do projektu přidány v průběhu, nebo byly naopak po schválení žádosti vyloučeny. Do budoucna by ale NNO při psaní žádosti postupovaly obdobným způsobem nebo by žádost doplnily o některé další aktivity.

V rámci PO2 OPPA měl být kladen důraz i na rozvoj a inovace metod v rámci pracovní integrace. V otázce, zda OPPA umožňovala využít nové inovativní metody, se však respondenti v zásadě rozcházel. Více jak polovina jich uvedlo, že dostali příležitost využít nové metody a opatření, které mohou pomoci rodičům (ženám) zapojit se na trh práce. Byly jimi například coworking, nové druhy poradenství, bilanční diagnostika, zavedení nové rekvalifikace, assesment centrum nebo vytvoření nové metodiky. Proti tomuto názoru byli ostatní respondenti, kteří tvrdili, že OPPA změny nebo nové inovativní nápady nepodporovala. Uvedli, že jsou spíše podporovány klasické metody, dále že nové kurzy byly jen obtížně schvalovány nebo v rámci projektů NNO nedostali příležitost využít nové technologie. Systém dotací je dle nich velmi komplikovaný a inovativní opatření ve prospěch cílové skupiny se prosazují jen obtížně, proto to často ani nezkoušejí. Respondent R15 například uvedl, že si veškeré zvolené metody „*museli složitě obhájit a popsát, napasovat to do projektu je prostě těžké, ale slohově zdařilý člověk to zvládá*“. R4 uvedl „*Lepší v těchto ohledech nebýt kreativní, protože administrátoři si pak nevědí rady, jak to vlastně zpracovat*“. Systém prozatím, alespoň dle názorů zástupců NNO, není natolik flexibilní, aby dokázal rychle zahrnout nová opatření, jež vyplývají z požadavků cílové skupiny a znalosti problematiky z pohledu NNO. Respondent R3 uvedl, že je „*lepší být v nových věcech opatrný, když se něco malinko vymyká nebo je to nový nápad a není to přesně napsáno tak, jak by potřebovali (pozn. hodnotitelé projektů z MHMP), tak to raději zamítnou*“.

Jednou z velmi preferovaných metod v poslední době je, dle příkladů z ostatních zemí, zavádění flexibilních forem práce (FFP). Zkušenosti s tím jsou zatím rozporuplné. Ačkoliv prakticky všechny vybrané organizace zaměstnávají alespoň část osob nějakou z forem FFP, není tato praxe běžná v jiných organizacích nebo firmách. Sami ale uvádějí, že jsou se zaměstnáváním osob na FFO spokojeni, a to z různých důvodů. Respondent například R1 uvedl „*je to pro nás velmi výhodné, co se týče skladby lidí v projektu, čerpání dovolené*

a podobně. Tato zástupnost nám dovolí větší škálu specializace, tedy pak můžeme mít více lidí i další jiné činnosti. Lepší je mít rozsah. Pracujeme s tím a jsme s tím velmi spokojení“.

O osvětu v rámci této problematiky nebo přímo zavádění těchto forem práce se pokoušeli z vybraných NNO celkem 3. Jeden z respondentů uvedl, že ačkoliv byla tato aktivita podporována, narazili na nezáměr ze strany zaměstnavatelů, kterým byly FFP představeny. *„My už si s tím sami nevíme rady. Zkoušeli jsme různé konference i německé partnery, přizvali jsme různé zaměstnavatele a chtěli jim ukázat, jaká by v tom byla efektivita a ta výhoda vlastně, ale oni prostě vůbec nic nechtějí slyšet. Dopad byl nulový. A nevíme, co děláme špatně“*, uvedl respondent R2. Respondenti uznávají, že se jedná o velmi důležitou činnost, avšak že *„ze svojí pozice mohou dělat osvětu především rodičům, kterých se tyto formy týkají“*, jak například uvedl respondent R3. *„Spousta zaměstnavatelů o tom neví a nemá chuť si vyhledávat informace, je to ještě běh na dlouhou trať a zatím jsme mířili asi špatným směrem. Pomohlo by, kdyby se mentalita ohledně forem flexibilní práce úplně změnila v očích lidí i zaměstnavatelů“*, dodal respondent R2. Jedna z organizací provádí na podporu těchto forem každoročně soutěž, kde oceňuje příklady dobré praxe.

Někteří respondenti z NNO dále uvedli, že z jejich pozice (neziskové organizace) se systém FFP obtížně mění a není lehké zprostředkovat o něm informace především velkým firmám. Organizace sice mohou realizovat osvětu o těchto formách práce, ale nemůžou je nijak prakticky realizovat (mimo svojí organizaci). Obecně se ale shodují, že tato forma zaměstnání je pro ohroženou skupinu rodičů (žen) na trhu práce nejvhodnější i v kombinaci s MD/RD. Respondent R9 například uvedl *„Jsem sice zastánce delší MD/RD, ale optimální by bylo pracovat na FFP nebo mít alespoň nějakou možnost kontaktu s původní prací“*.

V rámci projektů měly organizace možnost vytvořit inovovaný produkt. V rámci 15 projektů vzniklo minimálně 7 nových příruček a jeden inovovaný produkt byl zaměřen na výzkum v rámci FFP. Většina respondentů, kteří potvrdili vytvoření alespoň jednoho inovovaného produktu, se domnívá, že produkty jsou využívány jen omezeně a někteří dokonce uvedli, že s vytvořenými produkty nejsou spokojeni. Vznikly jen z důvodu vyšší možnosti získání dotace a nadále se nijak prakticky nevyužívají.

Shrnutí: OPPA umožňovala z velké části poskytnout CS široké spektrum nástrojů a opatření, které jsou vhodné pro podporu vstupu rodičů (žen) na trh práce. Potvrdil se zde obecný trend

směrem k individualizaci potřeb a nutnosti kombinace více nástrojů pro zapojení žen na trh práce. Nejčastěji využívanými nástroji jsou ty, které zároveň zhodnocují lidský kapitál, tedy různé formy vzdělávání a kurzů. Velmi potřebnou aktivitou jsou různé typy poradenství. Ačkoliv samotná náplň činnosti organizací původně nemířila na podporu žen při vstupu na trh práce, prostřednictvím evropských fondů se činnost některých NNO pozměnila a „nabrala“ jiný směr. Do budoucna by neziskové organizace rády rozšířily svoji nabídku služeb a cílily na klienty přímo tak, aby jim zprostředkovaly zaměstnání a zaměřily se také na nové metody, které by byly v souladu s novými trendy a technologiemi. NNO postupem času přebírají některé z funkcí ÚP a mohou tak suplovat povinnosti státní správy. FFP je v Česku zatím stále málo rozšířený trend a dosavadní propagace tohoto modelu měla jen minimální efekt.

8.3 Hlavní identifikované problémy a překážky

V této kapitole se zaměřím na problematiku dotací v oblasti osob znevýhodněných na trhu práce a identifikuji hlavní bariéry a překážky, které nastaly při projektovém cyklu projektů podpořených z OPFA. Uvedu problémy, které identifikovali zástupci neziskových organizací a rozdělím je do několika kategorií na základě jejich charakteru. Výzkum v této části byl veden na několika úrovních rozhovorů, tedy se zástupci NNO, ŘO a ÚP. Oporou byly již provedené evaluace dalších operačních programů, které se problémovými oblastmi při implementaci a realizaci programů rovněž zabývají. Výzkumná otázka v této části je formulována takto:

VO2: Jaké jsou hlavní bariéry při využívání fondů identifikované NNO, které pracují s cílovou skupinou?

Na začátku každého projektu je velmi důležité, aby byly jasné stanové podmínky pro čerpání finančních prostředků z dotace a ty se v průběhu již neměnily. Většina respondentů se shodla na tom, že podmínky na začátku nastavené byly, avšak v průběhu realizace jejich projektu docházelo k určitým změnám. Ty se týkaly například doplňků a obměn projektových příruček. Čtvrtina respondentů se shoduje v tom, že na konci programového období se podmínky čerpání dotace zpřísnily a nebylo možné provádět ani drobné úpravy v realizaci projektu. Respondent R1 například uvedl: „U OPFA bylo na začátku vše založené na diskuzi a pravidla se dala upravovat, pak se to ale utužovalo a diskuze ubývalo“. Podobný názor měl

i respondent R7: „*Tím jak se do budoucna pravidla zostřovala a stupňovala se i administrativa, věci, jež bylo možné dělat na začátku, potom už nebylo možné provést*“.

Na základě analýzy programu OPPA a pomocí řízených rozhovorů se zástupci NNO, jež se zaměřují na rodiče (ženy) vstupující na trh práce, byly identifikovány následující bariéry v rámci PO2 OPPA. Představené problémy jsou doplněny vyjádřením pracovníků z ŘO. Bariéry jsou členěny do několika skupin v závislosti na jejich charakteru. Je však nutné zohlednit skutečnost, že se jedná o překážky, které byly identifikované především NNO, které se v projektech zabývaly velmi specifickou cílovou skupinou. Základní přehled identifikovaných bariér a překážek je uveden v tabulce č. 9. Schéma je rozděleno do tří základních kategorií, které jsou dále děleny a následně blíže specifikovány pomocí výroků respondentů. Uvedené překážky se týkají jak celého systému fungování evropských dotací, tak i bariér, které se objevily v průběhu vlastního projektu. Celkově hodnotili zástupci NNO zacílení OPPA na vybranou cílovou skupinu rodičů (žen) ohrožených na trhu práce a popisovali další problémy a překážky, se kterými se setkali a jejichž odstranění může napomoci lepšímu zacílení a fungování celého systému.

Tabulka č. 9: Problémy a překážky identifikované zástupci neziskových organizací

Bariéry	Specifikace bariér
Koncepční a strategické	<ul style="list-style-type: none"> • Rozsah a vymezení cílové skupiny • Strategické zaměření výzev • Koncepční propojení a návaznost ostatních systémů • Časové rozložení možnosti čerpat dotace
Procedurální a institucionální	<ul style="list-style-type: none"> • Informační a komunikační • Rozhodovací pravomoc a zpětná vazba • Personální kapacity • Ekonomické a finanční • Administrativní a technické
Realizační a jiné	<ul style="list-style-type: none"> • Na straně NNO • Na straně cílové skupiny

Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

První skupinu bariér, na které zástupci neziskových organizací upozornili, se týkají koncepčního a strategického zaměření OPPA. Tato oblast zahrnuje problémy, které provázely celý systém operačního programu a znesnadňovaly účinné zaměření pomoci. V první řadě se jednalo o vymezení cílové skupiny, která, dle respondentů z NNO, ve většině výzev nebyla jasně stanovena. Respondent R1 uvedl: *„Stávalo se nám, že se klienti do některých cílových skupin nevešli nebo jsme nevěděli, do které z nich se hlásit“*. V některých případech se CS překrývaly či nepokrývaly možné uchazeče, pro které by byl program vhodný. *„Většinou to jsou lidi, co pomoc potřebují a patří k této skupině ohrožených na trhu práce, ale díky striktnímu vymezení pak nespádli do jedné nebo druhé kategorie“*, uvedl respondent R7. Tomuto problému by dle některých respondentů pomohlo jasné oddělení ohrožených skupin tak, aby se kategorie nepřekrývaly a bylo možné je v závislosti na individuálních případech jednodušeji upravovat a rozšiřovat.

Další bariérou, kterou zástupci neziskových organizací uváděli, je strategické zaměření výzev. V některých případech byly výzvy pro organizace velmi „úzké“ a byl tak problém zde uplatnit všechny aktivity, které by respondenti považovali za vhodný nástroj pro vymezenou CS. Nicméně se shodují, že je nutné hledat kompromis mezi „širokou“ a „úzkou“ výzvou, neboť při velmi široké výzvě vzniká mezi organizacemi velká konkurence a při úzké naopak není umožněna účast všem. K tomuto problému se vyjádřil i zástupce ŘO M1, který tvrdil, že výzvy byly postupně zužovány, a to hlavně z toho důvodu, že byly *„ze začátku nastaveny velmi široce. O některé aktivity ale nebyl zájem, tak se pak do dalších výzev již nedávaly“*. Pro sestavení výzev je však limitující znění celého operačního programu. Zástupce ŘO M2 uvedl, že *„před prvními výzvami byl proveden průzkum u potenciálních žadatelů, ale to se v dalších výzvách již nedělalo. Tam se spíše navazovalo na výzvy, které byly vyhlášené předtím“*. Zástupci neziskového sektoru upozorňovali rovněž na to, že se potřeby CS mohou v průběhu času měnit a bylo by vhodné výzvy přizpůsobit jejich aktuálním potřebám. Zástupci ŘO v rozhovoru zmínili, že každá z výzev procházela složitým schvalovacím procesem, kdy bylo možné vznášet připomínky. Neziskové organizace byly zastoupeny v rámci jednání programového partnerství¹¹ prostřednictvím Rady vlády pro neziskové organizace, kde bylo možné výzvy dle potřeb upravit. Dle vyjádření zástupců z ŘO, se ovšem v jednotlivých fázích většinou nikdo

¹¹ „Pro koordinaci věcného zaměření grantových výzev a komplexních projektů budou vytvořena Programová partnerství. V programových partnerstvích budou zastoupeni: řídicí orgán, určení příjemci, sociální a ekonomičtí aktéři a neziskový sektor“ (OPPA 2014, s. 111)

k problémům nevyjadřoval a výzvy se až na drobné detaily neupravovaly. Dle evropských směrnic by měly být NNO zahrnuté jakožto sociální partneři v navrhování a implementaci evropské kohezní politiky, což jim dá příležitost se aktivně účastnit na plánování a implementaci programů a participovat tak na politickém rozhodování (Potluka a kol. 2015). Z výše uvedeného šetření však vyplývá, že systém naráží na problém špatné komunikace a nedůvěry, a to především ze strany NNO. Zástupci neziskového sektoru se domnívají, že jejich připomínky nebo poznámky nejsou brány v potaz a své poznatky tak s ŘO často nesdílí. Zástupce M2 ŘO uvádí, že se NNO „*mohly do přípravy textu výzvy zapojit, pouze pokud byl někdo z nich členem programového partnerství*“.

Jako jeden z největších problémů, který v rozhovorech zmínili všichni respondenti, byla celková logika systému dotací a jeho propojenost. Tento problém zasahuje do několika dimenzí. Jednalo se především o problém nekompatibility různých systémů. Například se jedná o nekonzistenci českého daňového a účetního systému s účetním systémem v rámci OPPA, který zdůraznili respondenti R8 a R9. Dále nekompatibilita například akreditačního systému¹², kterou uvedl respondent R15 „*potřebovali jsme plnit limity akreditace a zároveň jsme se potkávali s limity OPPA*“, nebo nenavazující rozhodnutí státní správy a zaměření výzev (například schvalování zákona o dětských skupinách, jež jako příklad uvedli respondenti R15 a R7).

Další dimenzí tohoto problému je koncepční propojení v rámci programových období, kdy organizace, pokud dotaci získají, vytvoří prakticky nové zázemí a systém pro fungování projektu a stanou se částečně závislými na finanční podpoře. V momentě, kdy je dotace ukončena, neexistuje náhrada těchto financí a projekt je tak náhle zastaven, což ovlivňuje nejen chod organizace, nýbrž i množství lidí, kteří zde pracují. Nedostatek financí vede organizace dle Potluky a kol. (2015) k tomu, aby namísto strategického dlouhodobého plánování mířili spíše na dosahování krátkodobých cílů. Zástupci organizací pak často zmiňovali, že neexistuje návaznost výzev tak, aby mohli pokračovat ve stejných aktivitách po dokončení projektu, ačkoliv jsou třeba již zavedené, osvědčené a je po nich poptávka. Respondent R3 například uvedl „*Projekty, které jsou po dlouhé době už konečně zaběhlé a fungují, najednou zmizí*“. Jiný dotazovaný (R6) dodal „*vytvoří se zázemí pro nějaký projekt, ale nedají se peníze, aby fungoval*“.

¹² Akreditovaný kurz je takový, jež je schválený příslušným autorizujícím orgánem (příslušné ministerstvo) (MŠMT 2016)

dál a tak to rychle zaniká“. Udržitelnost u těchto typů projektů nebyla v OPPA vyžadována a zástupci neziskových organizací v rozhovoru potvrdili, že po ukončení dotace nebylo možné ve stejném rozsahu aktivity z projektu nadále realizovat. Některé organizace pokračovaly v aktivitách částečně, tedy byly schopny sehnat jiné externí zdroje nebo službu zpoplatnily. Další pak čekají na nové výzvy. Problému nenávaznosti výzev by dle zástupců NNO nejvíce pomohlo, kdyby již v průběhu programovacího období byl sjednán kompromis, ve kterých aktivitách bude možné do dalšího období pokračovat. Organizace se se změnou zaměření výzev nebo celých OP musí rychle začít soustředit na jiné cíle, což zahrnuje někdy i úplnou změnu jejich fungování. Problém se částečně pojí i se šířkou výzev, respondent R10 k tomu uvedl, že *„existuje hodně podobně zaměřených projektů v jednom čase, které začnou fungovat a najednou za pár let jsou zaměřené zase jinam a všichni se rychle přeučují“.*

Nenávaznost systémů se projevuje i v rámci konkurenčního prostředí, kdy vyšlo najevo, že na místo, aby byl systém komplementární, stávají se NNO konkurentem i subjektům jakým je úřad práce. Mezisektorové partnerství ovlivňuje dle Klimpové (2010) kromě institucionálních a strukturálních faktorů i existence komunikačních kanálů či sítí. Ačkoliv v některých případech byly mezi NNO a ÚP navázány velmi dobré vztahy a klienty si navzájem doporučovali, většina zástupců uvedla, že především v rámci posledních výzev se doslova „přetahovali“ o účastníky, aby byly naplněny monitorovací indikátory a systém se tak stával neúčinný. Jak potvrzuje respondent R4, který uvedl *„najednou přestalo jít o to, umístit matky na trh práce, ale spíš šlo o to, získat je pro svůj projekt, aby byly naplněny monitorovací indikátory“* a dodává, že někteří zájemci o jejich projekt pak byli nuceni zúčastnit se namísto jimi nabízeného rekvalifikačního kurzu toho, který poskytoval ÚP, který pro ně třeba i nebyl vhodný, avšak bez něhož by byl účastník z ÚP nejspíše vyřazen. Toto potvrzuje i respondent R1, který v rozhovoru doplnil *„my jsme se dostali do přímé konkurence s ÚP, a to byl velký problém, neboť ÚP řekl, že potřebují naplnit svoje aktivity“.* Čtvrtina respondentů z řad NNO uvedla, že nepovažuje systém fungování ÚP za vhodný k zprostředkování práce, neboť v současnosti necílí na zaměstnání uchazečů a jejich aktivizaci pomocí individuálního přístupu, který je dle zástupců z NNO vhodný. Během projektů navázalo užší kontakt s ÚP jen několik neziskových organizací s cílem získat uchazeče pro svůj projekt a navázat spolupráci i do budoucna. Někteří zástupci NNO však uvádějí, že kontakt s ÚP byl pro ně dobrou zkušeností a s výsledkem spolupráce jsou velmi spokojeni. Z vyjádření zástupce ÚP P1 vyplývá, že ÚP navazuje spolupráci s NNO v případě, že je NNO samy osloví. *„Vždy nás oslovili, řekli, co potřebují, uspořádala se schůzka a z řad uchazečů byli vytipováni účastníci,*

kteří se projektu mohli zúčastnit“. Další respondent z ÚP P2 dodává, že spolupráce na této úrovni neprobíhá jen s NNO, ale „*ÚP poskytuje služby všem bez rozdílu a snaží se spolupracovat, s kým to jde*“. Respondent P1 dále dodává, že jakoukoliv spolupráci s NNO vítají, neboť sami kapacity projektů nenaplní a do budoucna s ní počítají a chtějí by jí udržet. Dodává, že „*konkurenční si navzájem ani tak nejsme, v Praze těchto projektů stále zatím není tolik*“.

Do problémů strategického charakteru lze zařadit i problematické časové rozložení finančních prostředků, kdy během prvních výzev bylo podpořeno jen malé množství projektů, zatímco na konci programového období jich bylo podpořeno velké množství, a to navíc s podobnou tematikou a CS. Téměř polovina respondentů tak uvedla, že dle jejich názoru byl tento způsob čerpání nevhodně časově rozložen. „*Pokud by projekt trval déle, dosáhneme mnohem lepších výsledků a můžeme podpořit i více osob*“, uvedl respondent R14 v reakci na časové omezení poslední výzvy.

Dalším okruhem identifikovaných problémů a bariér jsou procedurální a institucionální překážky. Mezi ně v první řadě patří zástupci NNO identifikované informační a komunikační bariéry. Je to například užívaný jazyk, který je dle vyjádření zástupců NNO velmi omezující. „*Běžný člověk má s tímto jazykem „projektštiny“ problémy. Když se píše žádost, tak si častokrát neumí pod tím nic představit. Jde jen o to, co vlastně oni mezi řádky chtějí slyšet*“, uvedl respondent R3. Díky složitému pojmosloví a nejasnosti při výkladu, tak dochází často k nepochopení. Respondent R7 například uvedl: „*ted'ka už spíš váháme, co, kdo, čím chce říci*“. Do problémů informačního a komunikačního charakteru spadá i nepřehlednost a nejednotnost poskytovaných informací, což ovšem zástupci NNO přičítají jak nejasnému výkladu pravidel, tak třeba i malé osvětě o systému fungování evropských dotací a malé propagaci. Zástupce ŘO M1 uznává, že pro začínající subjekty „*může být systém dotací velmi komplikovaný, než se do toho ponoří*“. Komunikace NNO s ŘO probíhala formou jejich účasti na seminářích nebo formou jednorázových konzultací. Respondenti se shodují, že komunikace s projektovými manažery probíhala velmi dobře a snažili se navzájem vyjít si vstříc. Za problematičtější považují spíše flexibilitu systému v absenci možnosti použití nových metod, prodlevách v realizaci nebo malé možnosti úprav v průběhu projektu. K tomu respondent R1 dodává, že „*problém je nepružnost systému. Připravujete projekt, v jeden čas ho napíšete, ale pak jej realizujete za úplně jiných podmínek a projekt už nejde měnit*“.

Mezi další procedurální a institucionální překážky patří i problémy související s rozhodovací pravomocí a absentující zpětnou vazbou k projektům. Zde jako hlavní problém zástupci NNO uvedli složitost procesu rozhodování o problémových místech během realizace projektu. Respondent R1 tento problém obecně nazval jako „*strach z rozhodnutí*“. „*Potřebujete nějakou změnu, protože se něco stane, ale nikdo to nechce rozhodnout*“. Někteří respondenti taktéž souhlasí a například uvádí, že „*najednou nikdo a všichni mají rozhodovací pravomoc*“ (respondent R3). Hodnocení samotných projektů se pak namísto jeho reálných účinků soustředilo spíše „*na kvantitu a ne na kvalitu*“, jak například uvedl R15. Oboustranná důvěra zapojených subjektů je však důležitá pro fungování celého dotačního systému. Většina organizací se však domnívá, že jejich názory a připomínky nejsou brány v potaz, ale zároveň vyjadřují, že nemají potřebu s ŘO jednat. „*Stále vyplňujeme spoustu dotazníků, které se ale neodráží na fungování systému*“ (R1). Velkým deficitem celého programu je dle zástupců NNO absence zpětné vazby. „*Člověk měl dojem, že to kvantitativně pořád váží a měří a v závěru ale naprosto chyběl pohled, ze kterého by někdo mohl vytěžit inspiraci, podněty a informace, jakým způsobem by se tato podpora měla ubírat*“ (R6). Určitá absence principu partnerství může ovlivnit účinnost celého systému. ŘO a NNO mezi sebou nemají užší vazby, které by umožňovaly vzájemnou výměnu informací a usnadňovaly by tak fungování systému dotací. Tento problém souvisí se zažitou praxí, jež uvádí Potluka a kol. (2015), kdy po vstupu do EU se NNO omezily na realizaci projektů, jejichž cíle byly nastaveny na úrovni EU a ministerstvy odpovídajícími za operační programy. Spíše tedy služby poskytovaly, než aby samy sledovaly vlastní cíle a zájmy. Slabá síť kontaktů mezi ŘO a NNO, omezená důvěra a nejasné informace jsou příčinou problematického fungování principu partnerství a z toho zpětně vyplývajících strategických a koncepčních problémů. Zástupce ŘO M2 uvádí, že s NNO komunikovali v rámci konzultací, „*které měly velké využití, a to jak v rámci přípravy žádostí, tak i během realizace projektů*“. Zpětnou vazbu získali pracovníci evropských fondů „*prostřednictvím závěrečné evaluační zprávy*“, jak uvádí respondent M1. Zástupce ŘO M2 uvedl, že jsou NNO zastoupeny na „*jednání programového partnerství ve výběrové komisi, chodí na semináře, konzultace, ale jinak se s nimi nic víc neřeší*“.

Problémy personálního charakteru mohou být jednou z dalších překážek procedurálního a institucionálního charakteru. Lze zde zmínit rozdíly v přístupu jednotlivých zástupců administrátora k požadavkům realizátorů. Třetina respondentů uvedla jako nejčastější překážku střídání projektových manažerů. Neboť spolu s těmito změnami se často obmění již jednou

zavedená pravidla a každý nově příchozí může dle vyjádření zástupců NNO vytvořit jiné podmínky při rozhodování například o nákupu pomůcek nebo krácení úvazků.

Ekonomické a finanční problémy souvisí s již nastíněným dlouhým procesem rozhodování nebo s nevyváženým rozdělením finančních prostředků v rámci programového období. Například díky dlouhému rozhodovacímu a schvalovacímu procesu bylo několik organizací nuceno změnit finanční plán (např. nákup prostor *„my jsme měli nalezené prostory a vzhledem k dlouhému schvalovacímu procesu jsme museli najít něco jiného“* R12). Celkově pak i zpoždování plateb, s čímž mají neziskové organizace velký problém, neboť zpočátku projektu musí investovat své vlastní prostředky, aby mohl projekt začít, a nemají jistotu, kdy peníze obdrží zpět, což může být pro některé NNO velké zatížení. Alokace byla dle vyjádření zástupců NNO úměrná požadavkům na projekt. Mezi jednotlivé problémy, které NNO identifikovaly, lze řadit nízké hodinové sazby odborným lektorům, špatně ohodnocená práce především žen na pozicích chůvy nebo snižování úvazků. Velmi negativně také hodnotí, že na projektu musí pracovat, ačkoliv již skončil, a to bez přiznání finanční odměny. Respondent R9 například uvedl: *„Na projektu většinou pracujeme ještě dva měsíce po jeho ukončení, ale to bohužel nikoho nezajímá a nikdo nám za to nic nedá. První měsíce nám stále ve výkazech práce něco škrtají nebo musíme stále něco vysvětlovat a obhajovat“*.

Administrativní a technické problémy jsou spojeny například s dotačním formulářem (Benefit), který byl dle vyjádření zástupců NNO nepřehledný a často nefunkční. Dále s velmi často zmiňovanou nadbytečnou administrativou a přílišnou byrokracií systému, kterou za problém označila naprostá většina respondentů. Respondent R5 například uvedl: *„Zbytečná administrativa, naprosto nesmyslná a odpovídání na stále stejné a opakující se otázky v každé monitorovací zprávě.“* obdobné názory měli i ostatní dotázaní. Respondenti, kteří měli možnost porovnat OPPA s jiným OP, ovšem uznali, že byl systém dotací v OPPA jednodušší a přehlednější, a to nejspíš z toho důvodu, že nebyl tak rozsáhlý. Respondent z NNO R1 například uvedl, že *„díky tomu, že je OPPA menší, mohou tam být i užší kontakty na projekty“*. Vyplývá to i z vyjádření zástupce ŘO M2: *„NNO si stěžovali na velkou administrativu, ale v porovnání s jinými OP jsme na tom byli líp, i protože jsme menší a můžeme se jim lépe věnovat“*.

Posledním identifikovaným okruhem jsou realizační a další problémy, se kterými se NNO potýkaly. Snižování platů vedlo často ke změnám pracovních pozic v projektech nebo k nedostatečnému personálnímu zajištění. Problémy se dále týkaly výběru lektorů

a pomocných pracovníků. Jako problematické hodnotí respondenti i práci s CS, kdy se jedná o velmi specifickou skupinu osob, která trpí mnohými překážkami v životě, jež jim znesnadňují kontinuální účast na projektech. Tedy především omezení, která souvisí s výchovou a péčí o dítě. Což vede k tomu, že organizace pak nejsou schopny zajistit dostatečný počet účastníků a jsou nuceny vracet část finanční alokace zpět. Toto označují respondenti za „úskalí projektu, které ale nelze ovlivnit“ (R9).

V běžné praxi si velká část žadatelů najímá externí firmy, jež poskytují služby organizacím žádajícím o evropské dotace. Tento nový trh firem vznikl na základě poptávky, která souvisela s náročností přípravy a kompletního zpracování žádosti o dotaci, jež byla časově náročná a odborně složitá (Zimmermannová, Brown 2012). U neziskových organizací není zvykem tyto služby od externích firem využívat. V rámci terénního šetření bylo zjištěno, že všechny organizace postupovaly při vyplnění žádosti samostatně a projekty si následně i samy administrovaly, maximálně za pomoci účetní firmy. Je to dáno především z toho důvodu, že vybrané organizace znají velmi detailně cílovou skupinu a její potřeby a nemají dostatečné finanční kapacity na zajištění externí pomoci.

Ze strany zástupců neziskových organizací vzešla i mnohá doporučení, která by mohla napomoci účinnějšímu čerpání a využití evropských prostředků. Nejčastěji uvedená doporučení jsou zobrazena v tabulce č. 10 spolu s četností jejich výskytu. Vyplývá z nich, že za nejdůležitější považují zástupci NNO hlavně zefektivnění systému ve smyslu jeho větší pružnosti. Například, aby bylo možné v průběhu realizace projektu alespoň částečně měnit aktivity nebo finance v závislosti na potřebách CS. Stále se opakující byrokratickou zátěž by dle NNO bylo možné alespoň částečně řešit prostřednictvím osobního kontaktu a systému, který by byl založený na důvěře. Několik zástupců NNO uvedlo, že velký problém shledávají v tom, že zástupci ŘO neznají prostředí, ve kterém se NNO pohybují a nevidí reálnou potřebnost jejich požadavků.

Tabulka č. 10: Doporučení ze strany NNO pro účinnější čerpání dotací a jejich četnost

Doporučení	Počet odpovědí
Větší pružnost systému	5
Méně byrokracie a administrativní zátěže	4

Doporučení	Počet odpovědí
Zavedení zpětné vazby a zlepšení podpory od ŘO (navázání vztahů, ujasnění si pravidel)	3
Posílení důvěry na obou stranách systému (ŘO a NNO)	3
Návaznost a systematičnost výzev a opatření	3
Zprostředkování ŘO osobní zkušenost s praxí v NNO	3

Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Shrnutí: Problémy a překážky, se kterými se NNO potýkaly, lze identifikovat jako koncepční a strategické, procedurální a institucionální a realizační. Česko již vstupuje do několikátého programového období, avšak stále zde naráží na bariéry jak propojit různé systémy a pravidla. Aby bylo možné docílit lepšího fungování systému evropských dotací, bylo by zapotřebí tuto návaznost do budoucna zabezpečit. Velký potenciál zde skýtá mezisektorová spolupráce, kterou mohou NNO navázat s ÚP. Otázkou však zůstává, do jaké míry se může ÚP transformovat tak, aby mohl na této úrovni s NNO spolupracovat. Obecně lze říci, že velkým problémem je panující nedůvěra mezi subjekty státní správy a NNO, která brání snadnějšímu fungování a cílení prostředků. To souvisí i s absencí zpětné vazby, kterou NNO považují za velmi důležitou nebo s problémy v personálních kapacitách ŘO. Zástupci NNO se ale shodují, že komunikace s ŘO probíhala velmi dobře a je zde vidět do budoucna i možnost navázání užších vztahů a lepší porozumění. Konečnou překážkou je malá flexibilita a složitost celého systému. Zjednodušení mnoha procedur by celkově zkvalitnilo celý systém.

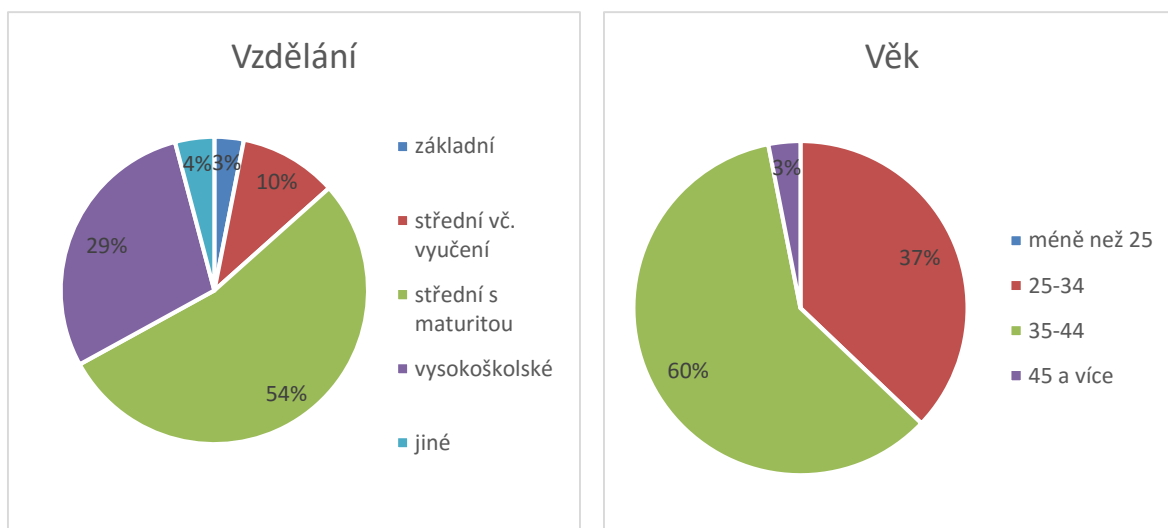
8.4 Hodnocení účinnosti nástrojů a opatření v oblasti návratu rodičů na trh práce

V rámci této kapitoly budou identifikovány přímé dopady opatření na účastníky projektů. Bude hodnoceno, jak realizované projektové aktivity působily na jejich pozici na trhu práce a jaký byl reálný dopad projektů, kterých se účastnili. Hodnocení bylo založeno na souboru řízených rozhovorů uskutečněných jak se zástupci NNO, tak i se zástupci ŘO. Názory účastníků z vybraných projektů podpořených v rámci OPPA pak byly zachyceny v dotazníkovém šetření. Kapitola odpovídá na následující výzkumnou otázku:

VO3: Jak přispěly vybrané projekty k podpoře zaměstnání rodičů (žen) na trhu práce? Přinesly projekty nějakou změnu v oblasti lidských zdrojů? Jaké nástroje se jeví jako nejúčinnější pro podporu vstupu na trh práce?

Základní charakteristiky respondentů v rámci dotazníkového šetření (tj. jejich vzdělání a věk) jsou představeny v grafech č. 12 a 13 níže. Struktura na základě pohlaví je v podstatě stejnorodá, neboť dotazníkového šetření se účastnilo 96 žen a 1 muž, což odpovídá i struktuře všech účastníků projektů OPPA (v rámci cílové skupiny ohrožených rodičů na trhu práce). Podle vyjádření zástupce ŘO M2, se „muži objevovali v projektech jen málokdy, možná tak 1 %. Projekty ale neměly být zaměřené jenom na ženy, protože to působí diskriminačně“.

Graf č. 12 a 13: Základní charakteristiky respondentů (vzdělání a věk)

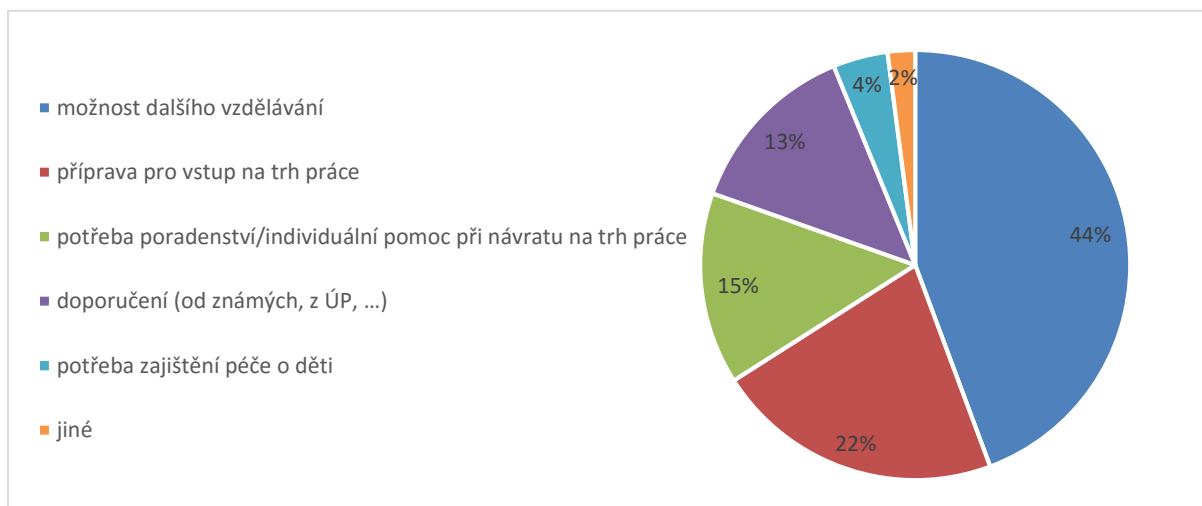


Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Účastníci byli v jednotlivých projektech vybíráni na základě konkrétních kritérií. Vždy se jednalo o kategorii ohrožených rodičů (žen) na trhu práce. Informaci o možnosti zúčastnit se projektu získaly osoby prostřednictvím reklamní kampaně, osobními kontakty nebo na úřadu práce. Jako důvod účasti na projektu uvedla většina respondentů (44%) možnost dalšího vzdělávání. Nedostatečné vzdělání nebo kvalifikace mohou být jedním z významných faktorů, jež ovlivňují pozici na trhu práce a kvůli nimž jsou znevýhodnění pracovníci vytlačeni na sekundární trh práce. Zvýšení kvalifikace však může pomoci k lepšímu získání a stabilitě pracovního místa nebo pracovnímu uspokojení (Doeringe a Piore 1970, Sirovátka 2009). Dalších 22 % uvedlo jako důvod přípravu pro vstup na trh práce. Zajištění péče o předškolní

děti identifikovalo pouze 4 % z dotázaných. Mezi jiné důvody respondenti uvedli například zapojení se do komunitního života v okolí, tedy „poznat maminky z okolí a dozvědět se novinky na trhu práce“, jak uvedl respondent D8. Další důvody můžeme pozorovat v grafu č. 14.

Graf č. 14: Důvod účastníků k participaci na projektu (v %)

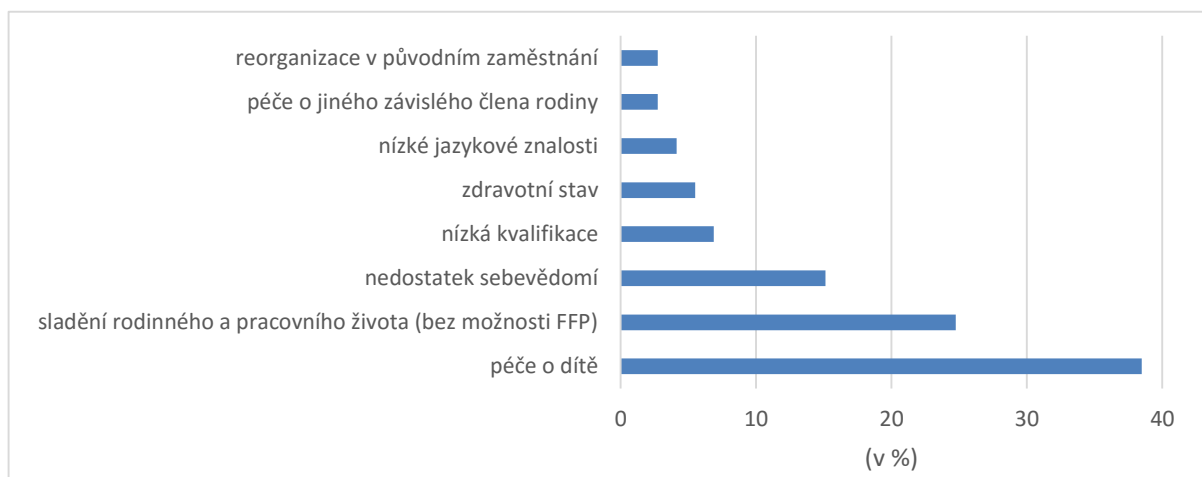


Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Vstup na trh práce po MD/RD nebo během následujícího období nezaměstnanosti se u skupiny ohrožených rodičů pojí s mnohými překážkami. V rámci dotazníkového šetření respondenti identifikovali několik zásadních překážek, jež jim před začátkem projektu bránily v získání zaměstnání. Někteří účastníci identifikovali i kombinaci více překážek najednou. Uvedené překážky byly na základě jejich povahy kategorizovány a jsou uvedeny v grafu č. 15. Nejvýznamnějším faktorem, který respondentům bránil ve vstupu na trh práce, a který zmiňovali nejčastěji, je péče o dítě. Tedy například, že dítě kvůli nízké kapacitě nebylo přijato do předškolního zařízení nebo že byli na základě mateřství zaměstnavateli odmítnuti. Druhý nejčastější faktor, který respondenti uváděli, je spojen s nízkou nabídkou flexibilních forem práce. Ačkoliv je flexibilita na trhu práce stále více vyžadována, je dle respondentů v současné době jen málo flexibilních pracovních příležitostí. Respondenti by se rádi na trh práce vrátili, avšak především kvůli obtížnému sladění práce na plný úvazek s rodinnými povinnostmi to není možné. Problém sladění rodinných a pracovních povinností uvedli respondenti až ve čtvrtině případů z identifikovaných překážek. Dalším problémem pro obtížné zapojení na trh práce byla dle respondentů i jejich malá kvalifikace nebo nízké jazykové znalosti.

Čtvrtina všech účastníků neuvedla překážku žádnou nebo uvedla, že jsou na MD/RD a že návrat na trh práce pro ně v té době ještě nebyl aktuální.

Graf č. 15: Identifikované překážky bránící respondentům zapojit se na trh práce (v %)

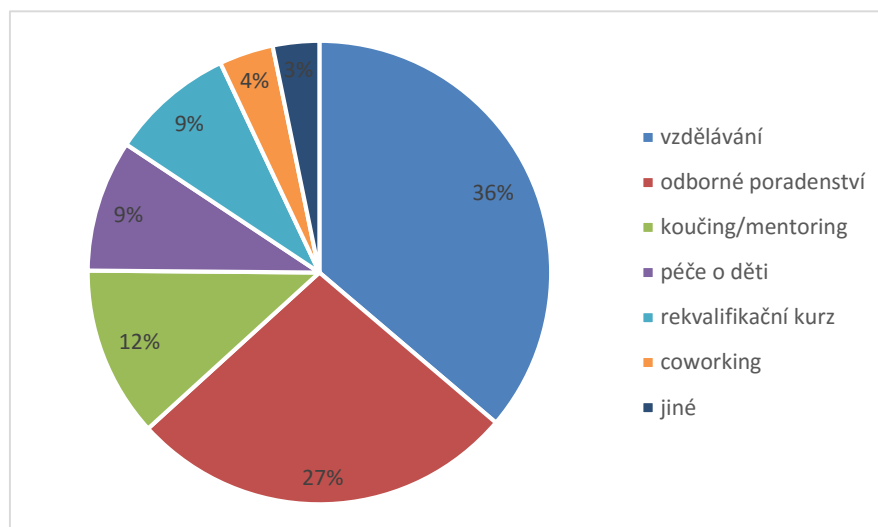


Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Realizované projekty a jejich aktivity byly nastíněny již v kapitole 8.2. Respondenti byli v rámci provedeného šetření dotázáni, které z aktivit, jež se v projektech objevovaly, považují pro vstup na trh práce za nejpřínosnější, přičemž mohli uvést jednu až dvě z nich. Výsledky jsou znázorněny v grafu č. 16. Více než třetina všech odpovědí uvádí jako hlavní důvod aktivitu vzdělávání. Do této kategorie jsou zahrnuty jeho různé formy (cykly přednášek a kurzů, vzdělávání v oblastech IT, sebezkušenostní skupiny). Kategorie rekvalifikačních kurzů s certifikovanou kvalifikací byla označena za důležitou součást projektu v 9 % odpovědí (tato specifická kategorie je sice součástí vzdělávání, ale byla hodnocena samostatně).

Druhou významnou aktivitou v rámci projektů bylo dle názoru účastníků odborné poradenství, které zahrnovalo pracovní diagnostiku, právní nebo jiné poradenství, které bylo v aktivitách umožněno. Spolu s koučingem a mentoringem, který respondenti uvedli jako třetí nejvýznamnější aktivitu, se tyto činnosti objevovaly prakticky ve všech projektech. Aktivitu péče o děti účastníci projektů považují za méně významnou. Z bližší slovní interpretace však vyplývá, že se u projektů pro ženy na MD/RD považuje spíše za samozřejmost. Bez zajištění péče o děti by účastníci nemohli projekt většinou absolvovat. Mezi jiné aktivity zařadili respondenti například socializační efekt projektu.

Graf č. 16: Význam jednotlivých aktivit pro vstup na trh práce z pohledu cílové skupiny (v %)



Pozn.: Celkem bylo zaznamenáno 182 odpovědí

Zdroj: vlastní šetření 2015

Z rozhovorů se zástupci NNO vyplývá, že po ukončení projektu se většina organizací i nadále pokouší mít přehled o účastnících, kteří aktivitami prošli. Dlouhodobě ovšem nezjišťují, do jaké míry jim realizované projekty pomohly k návratu na trh práce. Hodnocení projektu proběhlo u všech organizací vždy na konci projektu, kdy se ještě účinnost opatření nemohla dobře projevit. Zpětnou vazbu tedy získávají organizace v průběhu projektu a po jeho ukončení, bohužel však nijak systematicky. „*My ten efekt vidíme, protože jsme s některými v kontaktu, ale není to nic cíleného, vlastní statistiku si nevedeme*“ (R4). Indikátor výsledné zaměstnanosti nebyl povinně nastaven ani v monitorovacích indikátorech, dle vyjádření zástupců z ŘO, a to až do poslední výzvy, kde se objevil ¹³.

Zástupci NNO uvádějí, že by bylo možné tyto údaje zjišťovat jen obtížně, neboť s některými účastníky je velmi rychle ztracen kontakt. Monitorovací indikátory, které byly v projektu nastavené, většinou směřovaly na identifikaci počtu osob, které aktivitami prošly. Zpětnou vazbu ovšem zástupci NNO považují za velmi důležitou pro další práci s cílovou skupinou a snaží se ji získávat jak v průběhu projektu, tak v rámci jejich možností i po jeho

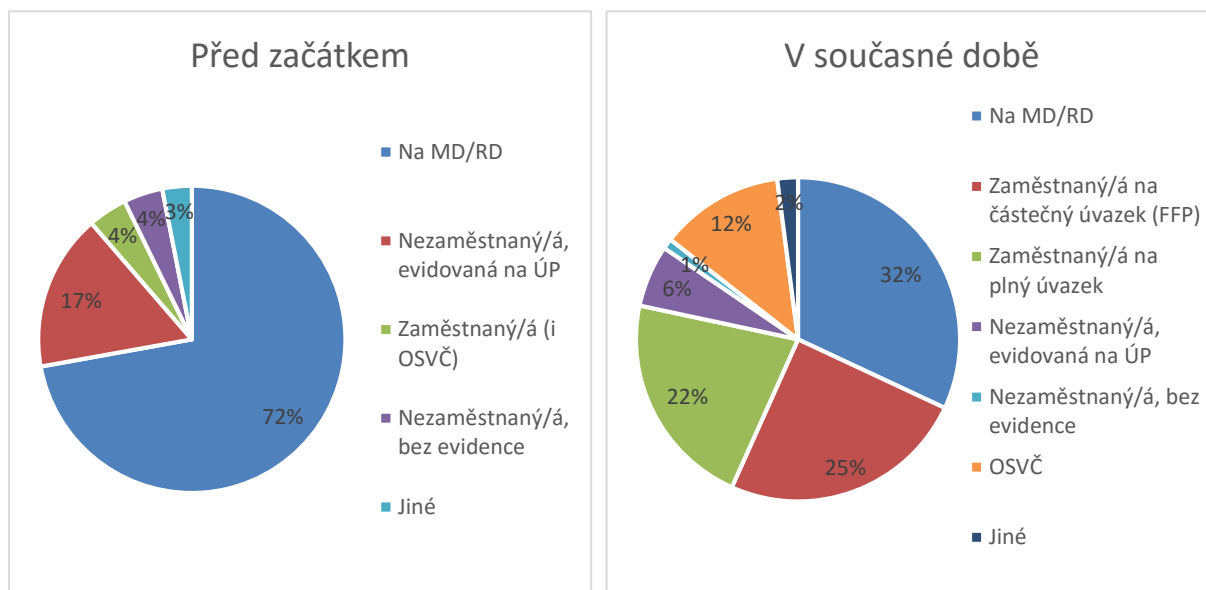
¹³ Pro hodnocení věcného pokroku PO 2 OPA bylo stanoveno několik indikátorů, například počet úspěšně podpořených osob (který z plánovaných 2 550 podpořených osob dosáhl hodnoty 15 893), počet podpořených osob nebo počet podpořených projektů (plánovaná hodnota 170, naplněno 329 projektů) (RegioPartner 2015).

ukončení. Účinnost podpory se obtížně hodnotí především z důvodu, že každý člověk, který se projektu účastnil, dosáhl osobního pokroku, ale v různé míře a úrovni. „*Měli jsme tam velké úspěchy, že začali podnikat, ale i malé, třeba že si založili mail, naučili se hledat práci, připravili životopis*“ (R1). Důležité je hodnotit i individuální posun u každého účastníka, změnu v jeho myšlení nebo získané dovednosti z jeho vlastního pohledu.

Celková účinnost nástrojů se projevila jednak na celkovém osobním přínosu projektu pro účastníky a jednak tím, zda se změnilo jejich postavení na trhu práce. Respondenti měli hodnotit celkově projekt, kterého se zúčastnili, na škále 1 až 5, přičemž 1 byla definována jako nejvyšší přínos a 5 bez přínosu. Přínos hodnotili respondenti ve smyslu osobním, tedy na základě jejich vlastní zkušenosti a osobním pokroku. Výsledná průměrná známka přínosu projektů činila 1,6. Účastníci tedy hodnotí přínos projektů převážně velmi kladně a bylo by možné říci, že u nich došlo k osobní pozitivní změně. Otázkou však zůstává, jakou měrou ovlivnily aktivity v rámci projektů jejich pozici na trhu práce.

Při porovnání účasti na trhu práce před zahájením projektu a v současnosti je patrné, že nastalo několik významných změn (viz graf č. 17 a 18). Před zahájením projektu byla většina účastníků na MD/RD (72 %) nebo nezaměstnaných (21 %). Po skončení projektu (tedy v současnosti) je na MD/RD stále 32 % účastníků, ale je jen 7 % nezaměstnaných. Významně se tedy zvýšil podíl pracujících osob, které jsou nyní zaměstnány, a to buď na plný úvazek (22 %), některou z flexibilních forem práce (25 %) nebo jako OSVČ (12 %). V kategorii „jiné“ jsou například uváděny osoby v invalidním důchodu. Změna především u osob na MD/RD mohla nastat i bez pomoci projektu. Avšak ve svém slovním vyjádření většina těchto účastníků uvedla, že projekt jim poskytl nové příležitosti a především podpořil jejich sebevědomí, takže se ihned po skončení MD/RD mohli ucházet o zaměstnání. V tabulce č. 11, můžeme pozorovat změnu, ke které došlo mezi začátkem projektu a jeho ukončením. Ze 70 osob na MD/RD je nyní přesně polovina zaměstnána. V nezaměstnanosti (s evidencí i bez evidence na ÚP) z původních 20 osob se jich nachází pouze sedm. Účastníci dále hodnotili, zda projekt změnil jejich pozici na trhu práce. Opět na stejné škále 1 – 5 ohodnotili tuto změnu průměrnou známkou 2,2. Projekt jim tedy přinesl změnu v jejich pozici na trhu práce, ovšem s jistými výhradami. Dle vyjádření zástupce z ŘO M1, „*mohly především projekty, kde se rodiče vzdělávali, pomoci na trhu práce*“.

Graf č. 17 a 18: Pozice účastníků na trhu práce před začátkem projektu a v současné době (v %)



Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Tabulka č. 11: Změna stavu zaměstnanosti účastníků před a po projektu (abs. čet.)

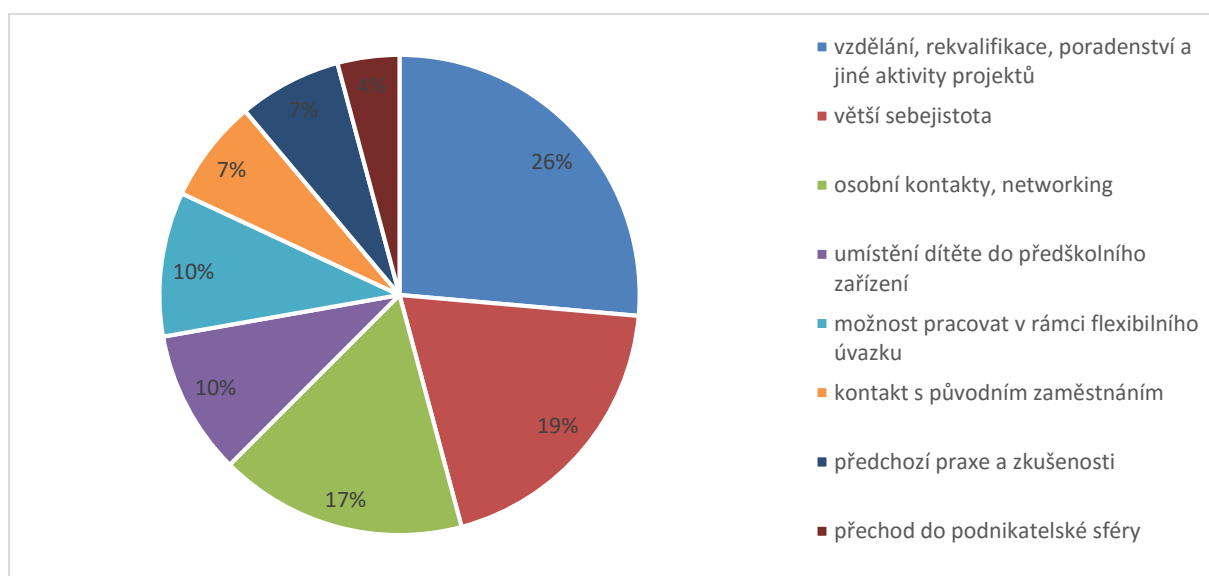
	Před začátkem projektu					
V současné době	Na MD/RD	Nezaměstnaný/á (ÚP)	Nezaměstnaný/á, bez evidence	Zaměstnaný/á (i OSVČ)	Jiné	Celkem
Na MD/RD	29	1	0	0	1	31
Zaměstnaný/á na plný úvazek	14	5	0	2	0	21
Zaměstnaný/á na částečný úvazek (FFP)	15	6	1	1	1	24
OSVČ	6	3	2	1	0	12
Jiné	1	0	0	0	1	2
Nezaměstnaný/á, evidovaná na ÚP	5	1	0	0	0	6
Nezaměstnaný bez evidence	0	0	0	0	0	1
Celkem	70	16	4	4	3	97

Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Mezi aspekty, které účastníci popsali jako ty, které jim pomohly v návratu na trh práce, lze jasně identifikovat aktivity, které byly vedeny v rámci projektů podpořených z OPPA

(viz graf č. 19). Celkem 26 % již zaměstnaných účastníků uvedlo, že významnými aktivitami, které jim pomohly v návratu na trh práce, bylo především vzdělávání, poradenství, rekvalifikace a další aktivity. Až 19 % odpovědí kladlo důraz na potřebu zvýšení sebevědomí a sebejistoty v průběhu projektu. Toto souvisí s již zmiňovaným pocitem izolovanosti a ztráty lidského kapitálu, který se při delším období na MD/RD začne u rodičů projevovat. V nalezení práce též pomohly nově získané kontakty, které se v průběhu projektů vytvořily (17 % odpovědí). Došlo tím i k částečnému zhodnocení sociálního kapitálu, který dle Coleman (1988) lze nalézt právě ve vztazích mezi osobami a jeho zkvalitnění usnadňuje jednání a komunikaci. Dalšími aspekty, které pomohly při návratu na trh práce, bylo také zajištění předškolní výchovy pro dítě (10 %) nebo umožnění práce formou FFP (10 %), která zkvalitní zvládnutí povinností vyplývajících z role rodiče. Ostatních 37 % respondentů uvedlo, že buď ještě nevstoupili na trh práce, jsou na MD/RD nebo neuvedli žádný důvod.

Graf č. 19: Hlavní faktory vedoucí k návratu na trh práce (v %)



Zdroj: vlastní šetření 2015-2016

Celkové hodnocení projektů v rámci dotazníkového šetření vyznělo velmi pozitivně. Na škále 1 – 5 hodnotili účastníci spokojenost s úrovní poskytnutých služeb průměrnou známkou 1,3, tedy jako velmi spokojeni. Celkem 45 % respondentů uvedlo, že v projektu nezaznamenali žádné nedostatky a nic jim v celém průběhu nescházelo. Dalších 11 % se shoduje, že by bylo lepší mít na aktivity více času a uvítali by, kdyby byl projekt delší. Účastníci se přimlouvají za to, aby byly aktivity více směřovány do praxe, tedy např. jim byla

zajištěna praxe ve firmách nebo nabídnuty konkrétní pracovní pozice. Odráží se zde nový trend, který přenáší funkce státní správy na NNO, které se tak postupně mohou stávat institucemi, jež budou práci přímo zprostředkovávat. Při celkovém hodnocení oceňovali respondenti především osobní přístup k jejich problémům a individualizaci jejich potřeb. Skupina rodičů (žen) po/na MD/RD také kladně ohodnotila socializační efekt projektu a zvýšení sebevědomí, ke kterému u většiny uchazečů došlo. Celkově 93 % osob, které se projektů zúčastnilo, by jej doporučilo jako vhodný nástroj pro podporu rodičů (žen) při návratu na trh práce, a to zejména z důvodu získání nových vědomostí, podnětů a možností. O celkové úspěšnosti projektu se v rámci rozhovorů zmínil i zástupce ŘO, „*obecně byly projekty zaměřené tímto směrem velmi úspěšné a vždy naplnily indikátory*“. Z vyjádření zástupců NNO vyplývá, že se domnívají, že projekty mohly změnit situaci žen na trhu práce, ačkoliv efekt byl především v jejich osobním rozvoji. Respondent R2 k tomu například uvádí: „*Rodiče se naučili myslet na sebe a kariéru s předstihem plánovat*“. R4 dodává, že projekt „*měl trojitý efekt, tedy získali zaměstnání, poskytují poznatky okolí a využijí to pro sebe*“.

Shrnutí: Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že projekty měly poměrně vysokou účinnost a napomohly vstupu žen na trh práce. Nejsilnějšími překážkami, které brání ženám vrátit se na trh práce, jsou především péče o dítě, problematické sladění rodinného a pracovního života a nízké sebevědomí, které souvisí s vnímáním nízké osobní hodnoty (ztráta lidského kapitálu) v období na MD/RD. Nejdůležitějšími aktivitami v rámci projektů se staly vzdělávací aktivity spolu s aktivitami poradenského typu, které zajišťují individualizaci potřeb. Důležitá je především kombinace aktivit, která právě toto zajišťuje. Projekty přinesly očekávanou změnu v oblasti lidských zdrojů, a to zejména z pohledu zhodnocení lidského kapitálu a zlepšení podmínek vybrané skupiny pro vstup na trh práce. Důležitým vedlejším účinkem projektů bylo i navázání nových vazeb mezi účastníky současně s tím i posílení jejich sociálního kapitálu. Do budoucna se dá očekávat, že se NNO přizpůsobí trendu a poskytnou účastníkům komplexní soubor aktivit, který bude zahrnovat provázení přímo k zaměstnání.

9. Závěr

Spolu s nárůstem nerovností ve společnosti začala být aktuální i otázka nerovného přístupu k práci. Mechanismy fungování jednotlivých segmentů trhu práce vytlačují některé pracovní síly do nejistých pozic, které nenabízejí dostatek pracovního uspokojení a stability (Sirovátka 2009). Ohrožená skupina rodičů (převážně žen) po období mateřské/rodičovské dovolené, kterou se tato práce zabývá, je již dlouhodobě vystavena působení řady negativních procesů, které jí znemožňují flexibilně se přizpůsobit podmínkám na trhu práce a staví ji do obtížné pozice. Ženy jsou v období mateřství vystaveny riziku snížení svého lidského i sociálního kapitálu a narušení pracovní kariéry, což může vést k nezaměstnanosti při jejich pokusu o návrat na trh práce (Bičáková a Kalíšková 2015). Politika zaměstnanosti disponuje mnohými nástroji a opatřeními, které mohou tento stav změnit a zlepšit. Jsou jimi především aktivizační procesy, které rozvíjejí lidský kapitál. Zřetelný obsahový posun směrem k aktivizaci zaměstnaných byl v Česku zaznamenán až se vstupem do EU, s čímž souvisela i implementace programů z ESF, které s sebou přinesly nové finanční zdroje (Winkler a Zelenková 2010). Se vstupem do EU se česká politika zaměstnanosti rovněž propojila se strategickými cíli Evropské unie. Spolu s legislativními a institucionálními změnami dochází také k zapojení nových, nestátních aktérů z řad ziskových nebo neziskových organizací do procesu realizace služeb zaměstnanosti (Horák 2014).

Cílem předložené diplomové práce bylo zhodnotit účinnost vybraných opatření realizovaných v rámci projektů podpořených z Evropského sociálního fondu, které byly zaměřené na jednu z rizikových skupin na trhu práce, tedy na rodiče (především ženy) a identifikovat možné překážky při využívání fondů ze strany NNO. Vybrané projekty byly realizovány 11 neziskovými organizacemi působícími na území hl. m. Prahy, které během programového období 2007-2013 získaly dotaci z Operačního programu Praha Adaptabilita. Analýza těchto projektů může nabídnout pohled na problematiku ohrožených skupin na trhu práce z nejnižší úrovně sledování, tedy z jejich přímé zkušenosti. Šetření bylo realizováno na několika úrovních, a to formou kvalitativního výzkumu. Na desk research navazovaly rozhovory s hlavními aktéry, kteří byli do implementace fondů zapojeni. Jednalo se o zástupce odboru evropských fondů MHMP, zástupce neziskových organizací, kteří pracují s cílovou skupinou a o zástupce Úřadu práce hl. m. Prahy. Polostrukturované rozhovory byly doplněny dotazníkovým šetřením, jež bylo provedeno mezi účastníky vybraných projektů za účelem získání pohledu ze strany cílové skupiny.

V empirické části práce byly zjišťovány odpovědi na několik výzkumných otázek. První výzkumná otázka se týkala využití nástrojů politiky zaměstnanosti pro podporu rodičů při vstupu na trh práce a měla následující znění: *Jaké nástroje pro podporu vstupu rodičů (žen) na trh práce jsou využívány a podporovány? Jsou vhodné pro tuto skupinu? Jaké další nástroje lze využít? Bylo umožněno využít nové formy podpory?* Běžná činnost vybraných neziskových organizací se většinou soustředila na komplexní podporu rodin (žen), avšak až do získání evropských dotací nemířila cíleně na podporu jejich vstupu na trh práce. Z provedeného šetření vyplývá, že projekty zpravidla tvořily ucelený soubor aktivit. Nejčastěji využívanými nástroji pro pomoc ženám při vstupu na trh práce v rámci těchto projektů byly především ty, které zvyšují hodnotu lidského kapitálu. Jednalo se nejčastěji o různé formy školení a vzdělávání včetně rekvalifikačních kurzů, které byly zaměřeny na rozvíjení měkkých dovedností, cílily na přípravu pro zaměstnání nebo podnikání a mohly tak usnadnit prostupnost segmentů trhu práce (Sirovátka 2009). Tento typ nástroje je dle Bonoliho (2010) klasifikace typů opatření zahrnut pod pojmem „upskilling“ tedy investice do lidského kapitálu s cílem zlepšit šance osob na trhu práce pomocí odborné přípravy. Významným prvkem v projektech byla individualizace potřeb jejich účastníků. Jednalo se především o individuální práci s klientem, tedy rozličné druhy poradenství a asistence při hledání práce (pracovní a bilanční diagnostika, mentoring, koučing apod.). Tato opatření lze shrnout pod služby, jež napomáhají při hledání zaměstnání (Calmforce 1994, Kluve 2010, Bonoli 2010). Individualizace potřeb přímo reflektuje nastolený trend, který se objevil po vstupu do EU (Horák 2014). Důležitý nástroj pro podporu rodičů lze spatřovat i v zajištění služeb pro děti, bez kterých by nebylo možné se aktivit účastnit. Klíčovým faktorem projektů byla jejich funkce zvyšování sebevědomí zapojených osob a poskytování kontaktů a informací o současném dění na trhu práce, například prostřednictvím networkingu a vytvářením svépomocných skupin. Uvedené podpořené nástroje se zdají být vhodnou metodou pro zapojení rodičů (žen) na trh práce, neboť reflektují jejich individuální potřeby a cílí na zvyšování jejich lidského kapitálu, který je zvláště v období na (po) MD/RD vystaven riziku snížení. Zároveň se zaměřují na zvýšení sebevědomí osob a jejich celkovou aktivizaci, jež je zásadní. V rámci šetření bylo identifikováno několik metod, které nebyly v projektech podporovány a jež by cílovou skupinu rovněž vhodně podpořily. Jednalo se například o psychologické poradenství, rozvoj a prohloubení individuálního přístupu, další druhy kurzů (ICT, výuka jazyků) a těsnější vazba s praxí. Na základě již zmíněných typů opatření politiky zaměstnanosti je důležité zmínit, že v projektech zcela scházela aktivita přímého vytváření pracovních míst (Calmforce 1994, Kluve 2010, Bonoli 2010). Zástupci neziskových organizací však uvedli, že do budoucna by rádi prováděli účastníky kurzů přímo k zaměstnání, tedy

potenciálně práci i zprostředkovali. Funkce těchto organizací při využití i této metody podpory vstupu rodičů (žen) na trh práce se tak může významně změnit. Organizace by tak v podstatě rozšířily svoji působnost v procesu realizace služeb zaměstnanosti. Z šetření celkově vyplynulo, že Operační program Praha Adaptabilita byl přes některé výhrady vhodně zacílen na tuto ohroženou skupinu na trhu práce a jím podporované nástroje byly vhodně vybrány. V otázce možnosti zavádění nových inovativních metod se zástupci NNO v zásadě neshodli. Na jednu stranu bylo v rámci šetření poukázáno na skutečnost, že se nová opatření prosazují jen obtížně, neboť systém není natolik flexibilní, aby je mohl zahrnout. Na druhou stranu však některé nové metody bylo možné v rámci projektů uplatnit, ačkoliv jejich účinnost je zatím sporná. Jedná se například o podporu nově vznikajících coworkingových center, která po skončení dotace musí většinou navýšit ceny za své služby a stává se tak pro určitou část cílové skupiny nedostupnou službou, dále o podporu rozličných druhů poradenství nebo zavádění flexibilních forem práce. Tato poslední metoda je v současné době velmi žádaná, ale z pohledu NNO se v Česku zatím jedná o málo rozšířený trend a jeho propagace a snaha o zavádění těchto forem práce měla jen minimální efekt.

Účinnost výše uvedených nástrojů může být ovlivněna řadou překážek různých typů. Těmito problémy se zabývala druhá výzkumná otázka v rámci této práce. Byla formulována následovně: *Jaké jsou hlavní bariéry při využívání fondů identifikované NNO, které pracují s cílovou skupinou?* Problémy a překážky, s nimiž se NNO potýkaly, lze identifikovat jako koncepční a strategické, procedurální, institucionální a realizační. Mezi nejvýznamnější identifikované koncepční a strategické překážky lze zařadit především problémy, které vyplývají z nenávaznosti a nekompatibility systémů a pravidel. Jedná se například o koncepční propojení v rámci programových období (např. organizace vytvoří zcela nové zázemí pro fungování projektu a po jeho skončení není zajištěna návazná dotace, což ovlivňuje její strategické plánování). Dále se jedná o ztížené možnosti navázat mezisektorové partnerství, například mezi úřady práce a neziskovými organizacemi, které začínají tvořit důležitou strukturu pro přípravu a zapojování rodičů (žen) na trh práce. Spolupráce soukromých subjektů s veřejnými institucemi zaměstnanosti může dle Klimplové (2010) narážet na řadu problémů, ale zároveň se zde nabízí příležitost, jak spolupráci zefektivnit. Vzájemná kooperace by mohla být do budoucna nejspíše potřebná pro fungování systému a vyloučení možné konkurence. Dalším identifikovaným okruhem problémů jsou překážky procedurální a institucionální. Mezi zásadní problémy tohoto typu lze zařadit především panující nedůvěru mezi subjekty a chybějící zpětnou vazbu zabraňující snadnějšímu fungování celého systému a pochopení

potřeb cílové skupiny ze strany pracovníků řídicího orgánu. Často vnímanou překážkou je i problém ve flexibilitě a vysoké komplikovanosti fungování celého systému. Mezi realizační bariéry se řadí především problémy na straně realizátora projektu (NNO), např. jeho nedostatečné personální zajištění.

Závěrečná výzkumná otázka v rámci této práce se zaměřovala na dopady projektů na cílovou skupinu ohrožených rodičů (žen) na trhu práce. Byla formulována takto: *Jak přispěly vybrané projekty k podpoře zaměstnání rodičů (žen) na trhu práce? Přinesly projekty nějakou změnu v oblasti lidských zdrojů? Jaké nástroje se jeví jako nejúčinnější pro podporu vstupu na trh práce?* Z provedeného dotazníkového šetření mezi účastníky projektů, které mělo za cíl zhodnotit účinnost podpory, lze usuzovat, že vybrané projekty přispěly ve velké míře k podpoře zaměstnání rodičů. Pro rodiče (ženy) je dle šetření nejčastějším problémem pro návrat na trh práce především obtížné sladění rodinného a pracovního života, nedostatek sebevědomí a problematické zajištění péče o dítě. Celkový přínos projektu hodnotili účastníci velice kladně. Mezi hlavní faktory, které pomohly v návratu na trh práce, lze dle respondentů jednoznačně identifikovat nástroje a aktivity, jež byly buď přímo podpořeny z OPPA nebo jsou s nimi spojeny. Tedy především vzdělávání a poradenství, dále zvýšení sebevědomí a sebejistoty a také nalezení nových kontaktů právě prostřednictvím absolvování projektu. Vzdělávací aktivity v rámci projektů pomohly zkvalitnit schopnosti a dovednosti účastníků projektu. Poradenské aktivity zajistily individualizaci potřeb, kterou tato skupina vyžaduje. Kombinace skupinových a individuálních aktivit se tak jeví jako nejúčinnější spojení metod pro jejich podporu při vstupu na trh práce. Mezi důležité vedlejší efekty projektů patří také jejich socializační efekt, který umožnil navázání nových kontaktů, výměnu zkušeností a tím i posílení jejich sociálního kapitálu. U naprosté většiny účastníků po absolvování projektu došlo ke změně jejich pozice na trhu práce. Většinou se jednalo o přesun z MD/RD do zaměstnání, ale i z nezaměstnanosti do zaměstnání. Ačkoliv by přesun do zaměstnání mohl v některých případech nastat i bez pomoci projektu, výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že projekt rodičům (ženám) situaci výrazně ulehčil a napomohl jim ke snadnějšímu překonání překážek a problematického období, jež je s mateřstvím spojeno. Malé napojení na praxi bylo ze strany účastníků vnímáno jako jeden z deficitů realizovaných projektů. Projekty přinesly změnu v oblasti lidských zdrojů, a to především zhodnocením jejich lidského i sociálního kapitálu a posílením jejich pozice na trhu práce.

Přínos předložené práce je především v detailní studii účinnosti systému čerpání dotací v jedné sféře podpory z ESF z pohledu neziskových organizací, které mají k uvedené

problematicke nejbliže. Dále také v identifikaci problémů při využívání dotací z ESF, se kterými byly konfrontovány neziskové organizace a jejich klienti. Samotné téma je poměrně úzce profilované a zahrnuje pouze jeden typ subjektů, jež jsou do využívání evropských dotací zapojeny. Pro širší přehled by bylo možné kontaktovat nejen více NNO, ale i další zapojené subjekty a i ty, které dotaci z nějakého důvodu neobdržely. Vzhledem k rozsahu práce toto nebylo možné uskutečnit. Je zde nutné reflektovat, že se jedná o rozbor problematiky především z pohledu NNO, jakožto aktéra působícího na lokální úrovni. Také je nutné mít na zřeteli, že se jedná o citlivé téma nakládání s dotačními prostředky.

Do budoucna by bylo možné práci rozšířit o komparaci s jinými ohroženými skupinami na trhu práce. Zajímavé by bylo pozorovat, zda a jak se liší nástroje politiky zaměstnanosti, a zejména jejich účinnost, které cílí například na fyzické osoby se zdravotním postižením, na absolventy a mladistvé, na osoby starší 50 let nebo na ty, kteří potřebují zvláštní pomoc (bezdomovci, osoby po ukončení trestu odnětí svobody, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí národnostních menšin), na které jsou projekty z ESF takéž zaměřeny. Situace na trhu práce v Praze je výrazně lepší než v ostatních českých regionech, avšak i tak se podpora zaměstnanosti žen po mateřské a rodičovské dovolené právě v tomto regionu jeví jako velmi potřebná a smysluplná. Z šetření vyplynulo, že ačkoliv je v Praze spíše více pracovních příležitostí, jsou na zaměstnance kladeny vyšší nároky na kvalifikaci a poněkud překvapivě je zde obtížné navazovat sociální kontakty. Rodiče (ženy) se tak často ocitají v izolaci a mají ztíženou pozici při návratu na trh práce. Respondenti z řad NNO se domnívají, že pomoc zkoumané ohrožené skupině je důležitá jak v Praze, tak i ostatních regionech, a to na srovnatelné úrovni, neboť potřeby této skupiny jsou stále aktuální. Předložená práce se zabývala pouze metropolitním regionem Prahy, avšak do budoucna by neméně zajímavá byla komparace nástrojů a problémů, jež se vyskytují i v jiných regionech v oblasti politiky zaměstnanosti.

Evropské dotace představují i do budoucna důležitý zdroj financí, a to jak pro veřejný, tak i soukromý sektor. Ačkoliv jsou neziskové organizace zatím jen okrajovým příjemcem podpory, jejich příjmy z evropských fondů nejsou zanedbatelné (Potluka 2016). NNO se začínají stále více angažovat ve výše uvedených procesech a mohou začít hrát důležitou roli při ovlivňování situace na trhu práce. Neméně cenné podněty by mohly vzejít ze zkoumání spolupráce neziskového sektoru s ostatními aktéry v rámci této problematiky. Odstranění překážek a reflexe skutečných potřeb cílové skupiny v rámci zaměření prostředků z ESF může do budoucna zlepšit celkovou situaci ohrožených rodičů (žen) na trhu práce.

10. Seznam použité literatury a zdrojů

Literatura a internetové zdroje

ADSERA, A. (2004): Changing fertility rates in developed countries. The impact of labor market institutions. *Journal of population economics*, 17, s. 17-43.

AUER, P., EFENDIOĞLU, Ü., LESCHKE, J. (2005): Active labour market policies around the world: coping with the consequences of globalization. Geneva: International Labour Office, 120 s.

BACHTLER, J., WREN, C. (2006): Evaluation of European Union Cohesion policy: Research questions and policy challenges. *Regional Studies*, 40, č. 2, s. 143-153.

BARTÁKOVÁ, H. (2008): Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In: Sirovátka, T., Hora, O. (eds.): *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, František Šalé - Albert, s. 175-206.

BARTÁKOVÁ, H., SIROVÁTKA, T. (2008): Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. In: Sirovátka, T., Hora, O. (eds.): *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně, František Šalé - Albert, s. 63-96.

BATTERBURY, S., C., E. (2007): Principles and purposes of European Union Cohesion policy evaluation. *Regional Studies*, 40, č. 2, s. 179-188.

BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. (2015): Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu, 22 s.

Benjamin klub [online] 2016 [citováno 14. 4. 2016]. Dostupné z: < <http://benjaminklub.webnode.cz>>.

BERGEMANN, A., van den BERG, G., J. (2006): Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey. Discussion paper, IZA, Bonn, 21 s.

BLAŽEK, J., MACEŠKOVÁ, M., CSANK, P. (2006): Model 4 kapitálů – nová metoda pro přípravu rozvojových strategií? *Obec a finance*, 11, s. 52-53.

- BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D. (2011): *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, implikace*. Karolinum, Praha, 342 s.
- DEL BOCA, D., PASQUA, S., PRONZATO, CH. (2003): *Analyzing Women's Employment and Fertility Rates in Europe: differences and similarities in Northern and Southern Europe*. Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, University of Torino, Italy, 25 s.
- BONOLI, G. (2010): The political economy of active labour market policy. *Politics & Society*, 38, č. 4, s. 435-457.
- BOURDIEAU, P. (1986): Forms of Capital. In: Richardson J. G. (ed.): *Handbook of Theory and Research in Sociology of Education*. Greenwood Press, New York, s. 241-258.
- BRDEK, M., JÍROVÁ, H., KREBS, V. (2002): *Trendy v evropské sociální politice*. Praha, ASPI, 252 s.
- BUCHTOVÁ, B. (2013): Psychologie nezaměstnanosti. In: Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z. (2013): *Nezaměstnanost*. Praha, Grada Publishing, s. 49-102.
- CALMFORS, L. (1994): Active labour market policy and unemployment: Framework for analysis of crucial design features. *OECD Economic Studies*, 22, s. 7-52.
- CASCIO, E., U., HAIDER, S., J., NIELSEN., H., S. (2015): The effectiveness of policies that promote labor force participation of women with children: A collection of national studies. *Labour Economics*, č. 36, s. 64-71.
- CARD, D., KLUVE, J., WEBER, A. (2010): *Active labor market policy evaluations: A meta-analysis*. National bureau of economic research, Working Paper No. 16173, Cambridge, 48 s.
- COLEMAN, J., S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, 94, s. 95-120.
- Česká asociace mentoringu [online] 2016 [citováno 1. 6. 2016]. Dostupné z: <<http://www.asociacementoringu.cz/mentoring/>>.
- ČERMÁK, Z. (2008): Trh práce v Česku po roce 1990 - stručná charakteristika. In: Drbohlav, D.: *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Karolinum, Praha, s. 63-67.

ČERMÁK, Z., HAMPL, M., MÜLLER, J. (2009): Současné tendence vývoje obyvatelstva metropolitních areálů v Česku: dochází k významnému obratu? *Geografie – Sborník ČGS*, 114, č. 1, s. 37-51.

DAUTH, W., HUJER, R., WOLF, K. (2014): Do Regions Benefit from Active Labour Market Policies? A Macroeconometric Evaluation Using Spatial Panel Methods. *Regional studies*, 50, č. 4, s. 692-708.

DISMAN, M. (2000): Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. Karolinum, Praha, 372 s.

DOERINGER, P., B., PIORE, M., J. (1970): Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Office of Manpower Research, US Department of Labour, Washington, D. C., 344 s.

ESF (2016): Evropský sociální fond v ČR [online]. ESF [cit. 3. 2. 2016]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

ESPING-ANDERSEN, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. New Jersey, Princeton University Press, 248 s.

Ekocentrum Podhoubí [online] 2016 [citováno 15. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.podhoubi.cz/>>.

EuroManagers (2010): Analýza socioekonomického rozvoje Hlavního města Prahy se specifikací potřeb po roce 2013 z hlediska kohezní politiky. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Odbor řízení NSRR, 42 s.

Eurostat (2015): Statistika zaměstnanosti [online]. Eurostat [cit. 3. 2. 2016]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/cs>

European Commission (2012): Capacities of regions – the Human Resources dimension in EU regional analysis. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 60 s.

Evropská komise (2008): Deset let evropské strategie zaměstnanosti (ESZ). Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 43 s.

Evropská komise (2011): Evropská strategie zaměstnanosti: snaha o zlepšení zaměstnanosti v Evropě. Lucemburk, EUR-OP, 8 s.

Evropská komise (2013): Rozšíření [online]. European Comission [cit. 3. 2. 2016]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/economy_finance/international/enlargement/index_cs.htm>

Evropská komise (2016): Evropská strategie zaměstnanosti [online]. European Comission [cit. 3. 2. 2016]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>>.

Evropské fondy v Praze [online] 2016 [citováno 10. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.prahafondy.eu>>.

FAY, R., G. (1996): Enhancing the effectiveness of active labour market policies: evidence from programme evaluations in OECD countries. OECD Labour market and social policy, Occasional papers, 18, 65 s.

FEŘTOVÁ, M. (2011): Nezaměstnanost. In: Ouředníček, M., Temelová, J., Pospíšilová, L. (eds.): Atlas sociálně prostorové diferenciacie České republiky. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, Praha, s. 37-38.

FEŘTOVÁ, M., TEMELOVÁ, J. (2011): Prostorová specifika strukturální nezaměstnanosti na úrovni obcí v České republice. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 47, č. 4, s. 681-715.

FODOR, E. (2005): Women at Work: The Status of Women in the Labour Markets of the Czech Republic, Hungary and Poland. United Nations Research Institute for Social Development Occasional paper, č. 3, Geneva: UNRISD, 38 s.

GANG, L. (2012): The Origin of EU Regional Policy In a Theoretical Perspective. Working Paper Series on European Studies, Institute of European Studies, Chinese Academy of Social Sciences, 6, č. 5, 21 s.

GLE [online] 2016 [citováno 5. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://gle.cz/>>.

GOETSCHY, J. (1999): The European Employment Strategy: Genesis and Development. European Journal of Industrial Relations, 5, č. 2, s. 117-137.

GOLD, M. (2009): Employment policy in the European Union: origins, themes and prospects. Houndmills, Basingstoke, Hampshire, England: Palgrave Macmillan, 326 s.

GRANOVETTER, M. (1973): The strenght of weak ties. American Journal of Sociology, 78, č. 6, s. 1360-1380.

GRANOVETTER, M. (1985): Economic action and social structure: the problem of embeddedness. American Journal of Sociology, 91, č. 3, s. 481-510.

- GRUBB, D., PUYMOYEN, A. (2008): Long time series for public expenditure on labour market programmes. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing, 73, 117 s.
- HAKEN, R. (2005): Třetí sektor. In: Škarabelová, S.: Definice neziskového sektoru (Sborník příspěvků z internetové diskuse CVNS). Brno, Centrum pro výzkum neziskového sektoru, s. 10-12.
- HAMPL, M. (2005): Geografická organizace společnosti v České republice: transformační procesy a jejich obecný kontext. Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Praha, 147 s.
- HAMPL, M., DOSTÁL, P., DRBOHLAV, D. (2007): Sociální a kulturní geografie v České republice: v období globalizace a post-totalitní transformace. Social & Cultural Geography, 8, č. 3, s. 475-493.
- HECKMAN, J., J., LaLONDE, R., J., SMITH, J., A. (1999): The Economics and Econometrics of Active Labour Market Programs. In: Ashenfelter, O., Card, D. (Eds.): Handbook of Labor Economics, Elsevier, Amsterdam, s. 1865-2097.
- HENDL, J. (2008): Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Portál, Praha, 408 s.
- HORA, O. (2009): Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 10, č. 2, s. 42-53.
- HORÁK, P. (2014): Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let. Brno: Masarykova univerzita, 170 s.
- HORÁK, P., HORÁKOVÁ, M. (2015): Zjišťování situace osob znevýhodněných na trhu práce prostřednictvím konceptu zaměstnatelnosti. Sociología, 47, č. 5, s. 451-473.
- HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. (2003): Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In: Sirovátka, T., Mareš, P. (eds.): Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno, Masarykova univerzita, s. 202-219.
- CHELWING, D., KRONBERG, K., SCHULLER, B., J. (2007): Human resources and economic development - the Lisbon agenda and the Bologna process: A swedish view. Proceedings of the Second International Conference: Human Resources, s. 97-108.

JANČÁK, V., HAVLÍČEK, T., CHROMÝ, P., MARADA, M. (2008): Regional differentiation of selected condition for the development of human and social capital in Czechia. *Geografie*, 113, č. 3, s. 269-284.

JETMAR, M. (2007): Programové dokumenty politiky hospodářské a sociální soudržnosti v České republice v programovém období 2007 – 2013. *Urbanismus a územní rozvoj*, 10, č. 1, s. 8-13.

JÍROVÁ, H. (2002): Deformace na českém trhu práce. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, Praha, 85 s.

KADEŘÁBKOVÁ, B., SOUKUP, A. (2001): Teorie lidského kapitálu, jeho vliv na konkurenceschopnost. [online]. [cit. 1. 6. 2016]. Dostupné z: <http://www.agris.cz/Content/files/main_files/59/136966/kaderabkova.pdf>.

KALÍŠKOVÁ, K., MÜNICH, D. (2012): Češky: Nevyužitý potenciál země. Národohospodářský ústav AVČR, v.v.i., Praha, 15 s.

Kariéra pro ženy [online] 2016 [citováno 5. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.karieraprozeny.cz/>>.

KLIMPLOVÁ, L. (2010): Příležitosti a bariéry spolupráce zaměstnavatelů a úřadů práce z pohledu zaměstnavatelů. In: Winkler, J., Klimplová, L. (eds.): Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. Brno: Masarykova univerzita, s. 140-157.

Klub Letnice [online] 2015 [citováno 11. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://klubletnice.cz/coworking/>>.

Klub K2 [online] 2016 [citováno 12. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.klubk2.cz/>>.

KLUVE, J. (2010): The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17, s. 904–918.

KOCOURKOVÁ, J. (2009): Czech Republic: normative or choice-oriented system? In: Kamerman, S., Moss, P.: The Politics of parental leave policies: children, parenting, gender and the labour market. Portland, OR: Policy Press, s. 51-69.

KOLMAN, P. (2008): Správa na úseku zaměstnanosti [online]. Veřejná správa, Ministerstvo vnitra České republiky, č. 13 [cit. 28. 1. 2016]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>>.

- de KONING, J. (2007): The evaluation of active labour market policies: measures, public private partnership and benchmarking. Cheltenham, VB, Edward Elgar, 404 s.
- KOTÍKOVÁ, J. (2003): Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: Sirovátka, T., Mareš, P. (eds.): Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno, Masarykova univerzita, s. 128-138.
- KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. (2013): Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 147 s.
- KOTÝNKOVÁ, M. (2000): Rozsah a průběh sociálního vyloučení v české společnosti. Extent and Course of Social Exclusion in the Czech Republic, Sociální studia, 5, s. 115-125.
- KRAATZ, S. (2015): Politika zaměstnanosti [online]. Evropský parlament [cit. 28. 1. 2016]. Dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/>>.
- KRAFT, K. (1998): An evaluation of active and passive labour market policy. Applied Economics, 30, s. 783-793.
- KŘÍŽKOVÁ, A. (2006): Organizace a zvládání pracovního a rodinného života současných rodičů. In: Křížková, A. (ed.), Maříková, H., Hašková, H., Bierzová, J.: Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita. Sociologické studie/ Sociological Studies 06/14. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 35-50.
- KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. (2009): Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. Sociologický časopis, 45, č. 1, s. 31-60.
- KUČERA, M. (1994): Populace České republiky 1918-1991. Praha: Česká demografická společnost. Acta demographica, č. 12, 198 s.
- KUČEROVÁ, I. (2006): Evropská unie: Hospodářské politiky. Praha, Karolinum, 368 s.
- KUCHAŘ, P. (2007): Trh práce. Sociologická analýza. Praha, Karolinum, 184 s.
- KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O., SVOBODOVÁ, K. a kol. (2006): Zaměstnávání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi. Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL. Praha, VÚPSV, 112 s.

- KUCHAŘOVÁ, V. (2013): Ekonomické podmínky sladování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii: komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o služby denní péče o děti. Praha, VÚPSV, 93 s.
- KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. (2006): Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence. In: Sirovátka, T. a kol.: Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno, František Šalé - Albert, Masarykova univerzita, s. 152-168.
- KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. (2008): Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. VÚPSV, v.v.i., Praha, 145 s.
- LEE, J., H. (2012): Hard at work in the jobless future. The Futurist, 46, č. 2, s. 32-35.
- LION, C., MARTINI, P. (2006): The evaluation of a Complex Social Program: Lessons learned from the experience of the European Social Fund. Evaluation and Programm Planning, 29, s. 1-9.
- LOVERIDGE, R., MOK, A., L. (1979): Theories of labour market segmentation a critique. Boston, MA: Springer US, 257 s.
- LUTZ, H. (1998): European Social Fund and Labor Market Policy. Austrian Economic Quarterly, 4, s. 209-217.
- Magistrát hl. m. Prahy (2015): Vyhodnocení a výsledky programového období 2007 – 2013, Operační program Praha -Adaptabilita [online prezentace]. MHMP [citováno 30. 1. 2016].
- MALECKI, E., J. (2012): Regional Social Capital: Why it Matters. Regional Studies, 46, č. 8, s. 1023-1039.
- MATYSIAK, A., VIGNOLI, D. (2008): Fertility and women's employment: A meta-analysis. European Journal of Population, 24, č. 4, s. 363-384.
- MARTIN, J., P. (2014): Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness. IZA Policy Paper No. 84, Bonn, Germany, 34 s.
- MEJSTRÍK, J. (2011): Cíle strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a jejich srovnání s národními cíli ČR. Současnost a předpokládaný vývoj na území hl. m. Prahy. Útvar rozvoje hlavního města Prahy, odbor strategické koncepce, 8 s.

MEYER, B., D. (1990): Unemployment insurance and unemployment spells. *Econometrica*, 58, č. 4, s. 757-782.

MF ČR (2013): Strukturální fondy [online]. Ministerstvo financí České republiky [cit. 10. 3. 2016]. Dostupné z: <<http://www.mfcr.cz/cs/zahranicni-sektor/podpora-ze-zahranici/strukturalni-fondy>>.

MMR (2012): Evropské strukturální a investiční fondy [online]. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [cit. 1. 2. 2016]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/>>.

MORGAN, K. (1997): The Learning Region: Institutions, Innovation and Regional Renewal. *Regional Studies*, 31, č. 5, s. 491-503.

MPSV (2006): Národní plán zaměstnanosti České republiky [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 20. 2. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>.

MPSV (2009): Služby zaměstnanosti a trhu práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha, 26 s. [online]. [cit. 18. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf>.

MPSV (2012): Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

MŠMT [online] 2016 [citováno 9. 6. 2016]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/>>.

MUM [online] 2015 [citováno 11. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.rcmum.cz/>>.

MÜLLER, P., KURTZ, B. (2003): Active labour market policy and gender main-streaming in Germany, Working paper, IAB, Nürnberg, 35 s.

NOVÁK, J., PULDOVÁ, P., OUŘEDNÍČEK, M., TEMELOVÁ, J. (2007): Současné procesy ovlivňující prostorovou diferenciaci České republiky. *Urbanismus a územní rozvoj*, 10, č. 5, s. 31-35.

NÝVLT, O., STRAŠILOVÁ, G. (2014): Trh práce 1993–2013. [online] Český statistický úřad [cit. 10. 2. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh_prace_1993_2013_20140804>.

Občanská inspirace [online] 2016 [citováno 8. 4. 2016]. Dostupné z: <www.obcanskainspirace.cz>.

- OPPA (2014) : Operační program Praha Adaptabilita (verze schválená k 28. 11. 2014) [online]. Praha fondy [citováno 15. 2. 2016]. Dostupné z: <<http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/>>.
- OUŘEDNÍČEK, M., NOVÁK, J., TEMELOVÁ, J., PULDOVÁ, P. (2009): Metody geografického výzkumu města. In: Ferenčuhová, S., Hledíková, M., Galčanová, L., Vacková, B. (eds): Město: Proměnlivá ne/samozřejmost. Pavel Mervart/ Masarykova univerzita, Brno, s. 93-128.
- PALÍŠKOVÁ, M. (2014): Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. C. H. Beck, Beckova edice ekonomie, Praha, 240 s.
- PASTOR, R. A. (2001): Toward a North American community: lessons from the old world for the new. Washington, D. C.: Institute for International Economics, 207 s.
- PĚLUCHA, M., KOUŘILOVÁ, J., WOKOUN, R. [2011]: Regionální politika v EU a ČR [online]. KHP VŠE, Praha, 125 s. [cit. 1. 2. 2016]. Dostupné z: <http://kreg.vse.cz/wp-content/uploads/2011/04/RP_Regionalni-politika-EU-a-v-CR.pdf>.
- PIORE, M., J. (1972): Notes for a Theory of Labour Market Stratification. Working paper number 95. Cambridge, Massachusetts, Department of Economics, 43 s.
- PLASOVÁ, B., VÁLKOVÁ, J. (2009): Genderová difference nejistot na trhu práce. In: Sirovátka, T., Winkler, J., Žižlavský, M. (eds.): Nejistoty na trhu práce, Brno, František Šalé - Albert, s. 39-79.
- PLASOVÁ, B. (2010): Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. In: Winkler, J., Klimplová, L. (eds.): Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. Brno: Masarykova univerzita, s. 29-51.
- POTLUKA, O. a kol. (2010): Impact of EU cohesion policy in Central Europe. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag, 145 s.
- POTLUKA, O., ŠPAČEK, M., REMR, J. (2015): Non-profit organizations' participation in the management of public programmes: The case of the Czech Republic. CEPS Working Paper Series No. 7, Basel: CEPS, 23 s.
- POTLUKA, O. (2016): Projektový svět aneb Co daly a vzaly fondy EU neziskovým organizacím? [online]. Svět neziskovek, č. 3 [citováno 10. 6. 2016]. Dostupné z: <<http://news.neziskovky.cz/c/742/3-brezen-2016/>>.

Prostor pro rodinu [online] 2016 [citováno 5. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.prostorprorodinu.cz/>>.

PUTNAM, (1993): *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, 247 s.

Rada Evropské unie (2005): 2005/600/ES: Rozhodnutí Rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

Rada Evropské unie (2006): 2006/C 298/03: Závěry Rady a zástupců vlád členských států zasedajících v Radě o efektivitě a rovném přístupu ve vzdělávání a odborné přípravě

RegioPartner (2015): 2. průběžná evaluace Operačního programu Praha – Adaptabilita. Závěrečná zpráva, 186 s. [online]. Praha fondy [citováno 15. 2. 2016]. Dostupné z: <<http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/>>.

SALAMON, L., M., ANHEIER, H., K. (1992): In Search of the Nonprofit Sector. In *The Question of Definitions*. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 3, č. 2, s. 125-151.

SIANESI, B. (2008): Differential effects of active labour market programs for the unemployed. *Labour Economics*, 15, s. 370-399.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. (eds.) (2003): *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno, Masarykova univerzita, 272 s.

SIROVÁTKA, T. (ed.), KOFROŇOVÁ, O., KOTÍKOVÁ, J., WINKLER, J. (2003): *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu Moderní společnost. Brno, Praha: Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, 154 s.

SIROVÁTKA, T., KULHAVÝ, V., HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. (2006): *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Výzkumná zpráva, VÚPSV, Brno, 257 s.

SIROVÁTKA, T., HORÁK, P., HORÁKOVÁ, M. (2007): Emergence of new modes of governance in activation policies: Czech experience. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27, č. 7/8, s. 311-323.

SIROVÁTKA, T. (2009): Dualizace na trhu práce a strategie „outsiderů“. In: Sirovátka, T., Winkler, J., Žižlavský, M. (eds.): Nejistoty na trhu práce, Brno: František Šalé - Albert s. 9-38.

Síť mateřských center [online] 2009 [citováno 7. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>>.

STRAUSS, A., L., CORBIN, J., M. (1999): Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie. Brno: Sdružení Podané ruce, 228 s.

SVOBODOVÁ, K. (2010): Strategie a praktiky sladování rodinných a pracovních rolí. Sborník z XXXIX. konference České demografické společnosti. Demografie, 52, č. 1, s. 134-142.

ŠÍDLO, L., TESÁRKOVÁ, K. (2009): Vzájemné souvislosti mezi úrovní plodnosti a participací žen na trhu práce v zemích EU. Sborník z XXXIX. konference České demografické společnosti. Demografie, 52, č. 1, s. 42-59.

ŠKARABELOVÁ, S. (2005): Vymezení pojmu nestátní nezisková organizace. In: Škarabelová, S.: Definice neziskového sektoru (Sborník příspěvků z internetové diskuse CVNS). 1. vydání. Brno, Centrum pro výzkum neziskového sektoru, s. 24-28.

ŠMAJS, J. (2013): Lidská práce – málo známý fenomén kultury. In: Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z.: Nezaměstnanost. Praha, Grada Publishing, s. 11-48.

Smíšek [online] 2016 [citováno 7. 4. 2016]. Dostupné z: <<http://smisek3.wix.com/smisek>>.

ŠPAČEK, M. (2013): Hodnocení dopadů fondů EU na kapacity českých obecně prospěšných společností. Evaluační teorie a praxe, 1, č. 1, s. 101-119.

ŠVARÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. (2010): Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 384 s.

TAYLOR-GOOBY, P. (ed.) (2005): New Risks, New Welfare. The Transformation of the Welfare State. Oxford: Oxford University Press, 268 s.

TRBOLA, R., RÁKOCZIOVÁ, M. (eds.) (2010): Vybrané aspekty života cizinců v České republice. Praha: VÚPSV, 123 s.

UNGUREANU, C., I., MARCU, M. (2006): The Lisbon Strategy. Journal for Economic Forecasting, 3, č. 1, s. 74-83.

URBAN, L., BÁRTA, V., MERTLÍK, P., AMORT, J. (1994): Hospodářská politika. Praha, Victoria Publishing, 155 s.

ÚP ČR (2014): Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015 [online]. MPSV [cit. 5. 5. 2016] Dostupné z: < https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2014.pdf>.

VEČERNÍK, J. (2006): Trh práce a politika zaměstnanosti. In: Nešpor, Z., R., Večerník, J. (eds.): Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie. Sociologické studie / Sociological Studies 06/1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 47-66.

WALLACE, C. (2003): Work Flexibility in Eight European Countries: A cross-national Comparison. Sociologický časopis/ Czech Sociological Review, 39, s. 773-794.

WALLACE, H., S., POLLACK, M., A., YOUNG, A., R. (eds.) (2015): Policy-making in the European union. Oxford: Oxford University Press, New European union series, 616 s.

WALSH, K. (2009): The development of employment policy in the EU leading up to the European Employment Strategy 1997. European Employment Observatory, Worcestershire, VB, 15 s.

WILTHAGEN, T., ROGOWSKI, R. (2002): Legal Regulation of Transitional Labour Markets. In: Schmid, G., Gazier, B. (eds.): The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets. Cheltenham, Edward Elgar, s. 233-273.

WINKLER, J., ZELENKOVÁ, I. (2010): Služby zaměstnanosti a formy spolupráce s občanským sektorem na regionálním trhu práce. In: Winkler, J., Klimplová, L. (eds.): Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. Brno: Masarykova univerzita, s. 122-139.

ZIMMERMANNNOVÁ, L., BROWN, L. (2012): Problematika čerpání prostředků ze strukturálních fondů v České republice: překážky limitující plynulé čerpání z fondů, 20 s. [online]. NF VŠE [cit. 10. 5. 2016] Dostupné z: <http://nf.vse.cz/wp-content/uploads/fewpp_article-cerpani-SF-zimmermannova-brown.pdf>.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zdroje dat:

ČSÚ (2012a): Obyvatelstvo podle Sčítání lidu, domů a bytů - Česká republika a kraje – 2011 [online]. [cit. 13. 4. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/07000-12-n_2012-02>

ČSÚ (2012b): Dojíždka do zaměstnání a škol podle Sčítání lidu, domů a bytů - Česká republika - 2011. [online]. [cit. 13. 4. 2015]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/dojizdka-do-zamestnani-a-skol-podle-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-ceska-republika-2011-6elqhrwol>>

ČSÚ (2015): Trh práce v ČR - časové řady - 1993 – 2014. [online]. [cit. 1. 2. 2016]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2014>>

ČSÚ (2016a): Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS [online] [citováno 5. 4. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps>

ČSÚ (2016b): Veřejná databáze -Zaměstnanost, nezaměstnanost [online]. [citováno 1. 5. 2016]. Dostupné z: <<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky #katalog=30853>>

ČSÚ (2016c): Počet obyvatel v obcích - k 1. 1. 2016 [online]. [citováno 10. 3. 2016]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich>>

Eurostat (2016): Eurostat database: Employment and unemployment (Labour Force Survey) [online]. [citováno 10. 3. 2016]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>>

MPSV (2016): Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2015 [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 18. 3. 2016]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>

OECD (2016): OECD Database on Labour Market Programmes: Public expenditure and participant stocks on LMP. [online] OECD.Stat [citováno 1. 5. 2016]. Dostupné z: <<http://stats.oecd.org/>>

11. Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník pro účastníky vybraných projektů podpořených z OPPA

Dotazník s názvem: Hodnocení účinnosti projektů podpořených z OPPA

Otázka 1: Jaký byl Váš důvod k účasti na projektu?

- Příprava pro vstup na trh práce
- Možnost dalšího vzdělávání
- Projekt mi byl nabídnut/doporučen (od známých, z ÚP, ...)
- Potřeba zajištění péče o dítě/děti
- Potřeba poradenství/individuální pomoci při návratu na trh práce
- Jiné

Otázka 2: Byl pro Vás projekt osobně přínosný (tedy vlastní zkušenost, osobní pokrok...)?

(ohodnoťte na škále 1 - 5 jako ve škole)

Velmi přínosný 1 2 3 4 5 naprosto nepřínosný

Otázka 3: Změnil projekt Vaše šance na trhu práce?

(ohodnoťte na škále 1 - 5 jako ve škole)

ano, např. získal/a jsem pracovní uplatnění 1 2 3 4 5 vůbec ne

Otázka 4: Jaké překážky Vám bránily/brání zapojit se na trh práce?

(prosím vypište)

Otázka 5: Co Vám pomohlo vrátit se zpět na trh práce (pokud jste nyní zaměstnán/a)?

(prosím vypište)

Otázka 6: Kterou aktivitu v rámci projektů považujete pro vstup na trh práce za nejvíce přínosnou?

(zaškrtněte max. 2 aktivity nebo vypište)

- Vzdělávání (semináře, přednášky, workshopy)
- Odborné poradenství (právní, sociálně právní, personální, psychologické)
- Rekvalifikační kurz
- Coworking
- Péče o děti
- Koučing/ mentoring
- Jiné

Otázka 7: Jak jste byli spokojeni s úrovní poskytnutých služeb?

(ohodnoťte na škále 1 – 5, jako ve škole)

Velmi spokojen/a 1 2 3 4 5 velmi nespokojen/a

Otázka 8: Co Vám v projektu scházelo, či jaké další aktivity byste považoval/a za potřebné?

(prosím vypište)

Otázka 9: Jaký je Váš celkový názor na projekt a doporučila byste ho dalším rodičům, kteří se vracejí na trh práce?

(prosím vypište)

Identifikační otázky:

Jsem Muž x Žena

Věk

- do 25 let
- 25 – 34
- 35 – 44
- 45 a více

Vzdělání

- základní
- středoškolské bez maturity (vč. vyučení)
- středoškolské s maturitou
- vysokoškolské
- jiné

V době projektu jsem byl/a:

- Na MD/RD
- Nezaměstnaný/á, evidovaná na ÚP
- Zaměstnaný/á (i OSVČ)
- Nezaměstnaný/á, bez evidence
- Jiné

Nyní jsem:

- Na MD/RD
- Zaměstnaný/á na částečný úvazek (FFP)
- Zaměstnaný/á na plný úvazek
- Nezaměstnaný/á, evidovaná na ÚP
- Nezaměstnaný/á, bez evidence
- OSVČ
- Jiné

S jakou organizací jsem se projektu OPPA účastnil/a?

- Ekocentrum Podhoubí
- FUTURUM FAMILY a BENJAMINEK mateřská škola o.p.s
- GLE o.p.s.
- Kazimírka
- Klub K2
- Občanská inspirace
- Občanské sdružení Smíšek
- Professional Training
- Prostor pro rodinu
- Sít' mateřských center
- RC MUM
- Jiné

Příloha č. 2: Seznam projektů a organizací zahrnutých do šetření

	ID	Název příjemce	Název projektu	Začátek realizace	Konec realizace
1	CZ.2.17/2.1.00/31485	GLE o.p.s.	Podnikání jako cesta ze sociálního vyloučení	2008	2011
	CZ.2.17/2.1.00/37038		Kariérové a podnikatelské poradenství pro návrat na trh práce	2015	2015
2	CZ.2.17/2.1.00/32170	MUM z.s.	PRÁCE A ŽIVOT V ROVNOVÁZE - vzdělávací a osvětový projekt na podporu souladu pracovního a soukromého života	2010	2012
	CZ.2.17/2.1.00/35212		Práce a život v rovnováze II.	2013	2014
3	CZ.2.17/2.1.00/32711	Prostor pro rodinu z.ú.	Vzdělávání osob pečujících o malé a předškolní děti v Praze	2010	2012
4	CZ.2.17/2.1.00/35018	Občanská inspirace	Inspirace a impulsy pro rodiče hledající soulad mezi prací a rodinou	2013	2015
5	CZ.2.17/2.1.00/35092	Ekocentrum Podhoubí	Zřízení pobočky Ekoškoly Rozárky a realizace rekvalifikačních kurzů pro rodiče	2013	2014
6	CZ.2.17/2.1.00/35109	FUTURUM FAMILY o.p.s.	Projekt podpory rodičů při sladění pracovního a rodinného života se zaměřením na region Praha 11	2012	2014
	CZ.2.17/2.1.00/37177	Síť mateřských center z.s.	Provázání k zaměstnání	2015	2015
8	CZ.2.17/2.1.00/37010	Občanské sdružení Smíšek	Integrační školičky Smíšek	2015	2015
9	CZ.2.17/2.1.00/37067	Kazimírka	Podpora ekonomického života rodičů s malými dětmi	2015	2015
10	CZ.2.17/2.1.00/37093	Professional training, z.s.	Kariéra pro ženy	2015	2015
11	CZ.2.17/2.1.00/32007	Klub K2, o.p.s.	Alternativní formy péče o děti do tří let	2010	2012
	CZ.2.17/2.1.00/35059		Znovu do práce s podporou Klubu K2	2013	2014
	CZ.2.17/2.1.00/37146		Zpět do práce s Klubem K2	2015	2015

Příloha č. 3: Popis organizací a projektů zahrnutých do šetření

Název organizace	Ekocentrum Podhoubí
Činnost organizace	Ekocentrum Podhoubí vzniklo v roce 2005 spojením organizací Ekola Praha a Živá planeta. Jeho hlavní činností byla environmentální výchova, zejména ekologické výukové programy. Kromě dalších aktivit bylo velmi důležitým milníkem pro organizaci založení soukromé Ekoškolky Rozárky v Praze (Braník) a v roce 2013 její rozšíření o pobočku v Troji. Další aktivity zapsaného ústavu, dříve spolku, jsou i semináře a akce pro veřejnost a jiné programy pro širší okolí.
Název projektu	Zřízení pobočky Ekoškolky Rozárky a realizace rekvalifikačních kurzů pro rodiče
Výše schválené podpory (v Kč)	4 760 815,65,-
Harmonogram realizace	1. 1. 2013 - 31. 12. 2014
Náplň projektů:	Hlavní cíl projektu bylo zajištění dostatečných podpůrných služeb, které zlepší dostupnost zaměstnání a návrat na trh práce pro osoby dlouhodobě pečující o dítě. Jednalo se jednak o zřízení pobočky předškolního zařízení (Ekoškolky Rozárky kapacita 15 míst) pro děti ve věku 1,5 – 5(6) let. Dále bylo cíle dosahováno pomocí 2 vzdělávacích kurzů „Jak zakládat miniškolky“ a „Start podnikání“, které probíhaly po dobu trvání projektu. Účastníci těchto kurzů získali základní znalosti o dovednosti jak pečovat o děti do 6 let a jak podnikat. Kurzy pomohly rodičům s návratem na trh práce a vytvořením si flexibilního pracovního úvazku.
Vybrané aktivity projektu:	<ul style="list-style-type: none"> - Zřízení předškolního zařízení - Vzdělávací kurzy – Jak zakládat miniškolky a Start podnikání
Zdroj:	Ekocentrum Podhoubí (2016), Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016

Název organizace	FUTURUM FAMILY a BENJAMINEK mateřská škola o.p.s.
Činnost organizace	Sdružení bylo založeno roku 1997 a kladlo si za cíl hlavně vytváření podmínek pro prevenci psychosociálních problémů, sociální rehabilitaci a podporu duševního zdraví dětí, mládeže a dospělých. V roce 2014 se původně občanské sdružení transformovalo na o.p.s. a zaměřuje se na péči o rodiny a osoby sociálně znevýhodněné péčí o závislého člena rodiny s cílem vytvářet podmínky pro osobní rozvoj, sladování soukromého a pracovního života, napomáhat odstraňování diskriminace a bariér ve společnosti.
Název projektu	Projekt podpory rodičů při sladování pracovního a rodinného života se zaměřením na region Praha 11 „Benjaminek – žijeme v souladu“
Výše schválené podpory (v Kč)	5 087 496,39,-
Harmonogram realizace	1. 8. 2012 - 31. 7. 2014
Náplň projektů:	V rámci realizovaného projektu byla CS poskytována komplexní podpora pro úspěšný návrat na trh práce formou vzdělávání a poskytnutého poradenství. Zároveň jim byla nabídnuta podpůrná služba zařízení péče o děti do 7 let. Cílem projektu bylo nabídnout rodičům různé formy odborné pomoci, která jim pomůže lépe zvládnout změny doprovázející opětovné zapojení do pracovního procesu a sladění nároků profese a rodinného života.
Vybrané aktivity projektu:	<ul style="list-style-type: none"> - Vzdělávání (vzdělávací celodenní semináře, přednášky, workshopy) - Odborné poradenství (právní, sociálně-právní, personální, psychologické) - Zařízení péče o děti (předškolní vzdělávání dětí od 3 let, akutní krátkodobá péče o děti)
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Benjamin klub (2016)

Název organizace	GLE o.p.s.
Činnost organizace	V Česku začala působit organizace GLE v roce 2005, kdy vznikla jako organizační složka britské společnosti Greater London Enterprise. Od roku funguje GLE 2007 jako o.p.s. Hlavní činnost je zaměřena na realizaci projektů s tematikou integrace znevýhodněných skupin zpět na trh práce, dále také poskytováním podnikatelského a pracovního poradenství a realizací vzdělávacích kurzů pro firmy a neziskové organizace. Organizace v posledních letech má až 12 zaměstnanců, kteří většinou pracují na zkrácený úvazek. Cílovou skupinou organizace jsou cizinci, rodiče a lidé starší 50ti let. Společnost má dlouholetou zkušenost s dotačními programy z ESF.
Název projektu	Podnikání jako cesta ze sociálního vyloučení Kariérové a podnikatelské poradenství pro návrat na trh práce
Výše schválené podpory (v Kč)	7 320 359,32,- 1 362 683,82,-
Harmonogram realizace	1. 12. 2008 - 31. 3. 2011 a 1. 1. 2015 - 31. 10. 2015
Náplň projektů:	<p><i>Podnikání jako cesta ze sociálního vyloučení</i></p> <p>Cílem projektu byla podpora sociálního podnikání v Praze, projekt rozvíjel sociálně podnikatelské záměry, vytvořil první podnikatelské plány sociálních podniků v Praze a účastníkům zvýšil dovednosti a znalosti k započatí podnikání, které jsou klíčové při reintegraci na trh práce. Cílovou skupinou v první fázi projektu byly zejména nezaměstnaní rodiče pečující o dítě do 15 let věku, imigranti a obecně dlouhodobě nezaměstnaní.</p> <p><i>Kariérové a podnikatelské poradenství pro návrat na trh práce</i></p> <p>Hlavním cílem projektu je podpořit rodiče při opětovném začlenění se na trh práce, a to prostřednictvím zaměstnání nebo založení vlastního podnikání. Základním výstupem projektu jsou proškolení rodiče, kteří jsou vybaveni dovednostmi k řízení kariéry a k aktivnímu řešení životní situace ve chvíli, kdy se budou chtít začlenit na trh práce.</p>
Vybrané aktivity projektů:	<ul style="list-style-type: none"> - Školení podnikatelských poradců - Semináře s informacemi o podnikání - Individuální poradenství a mentoring
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Gle (2016)

Název organizace	Kazimírka
Činnost organizace	Nezisková organizace Kazimírka působí od roku 2004 a provozuje dětský klub a mateřské centrum Letnice. Její další činností je pořádání dětských táborů a pobytových akcí pro rodiče s dětmi, dále pořádání zájmových kroužků a výletů. Od roku 2015 se její aktivity rozšířily o provoz coworkingového centra.
Název projektu	Podpora ekonomického života rodičů s malými dětmi
Výše schválené podpory (v Kč)	1 305 915,74,-
Harmonogram realizace	1. 2. 2015 - 31. 10. 2015
Náplň projektů:	Cílem projektu byl rozvoj služeb mateřského centra Letnice, a to prostřednictvím zajištění provozu coworkingového centra, jehož služby jsou určeny pro rodiče na rodičovské/mateřské dovolené nebo vracející se po rodičovské/mateřské dovolené zpět do práce. Působením tohoto centra se docílilo podpory ekonomického života rodičů a byl jim tak umožněn návrat na trh práce.
Vybrané aktivity projektu:	<ul style="list-style-type: none"> - Provoz coworkingového centra - Zajištění hlídání dětí
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Klub Letnice (2016)

Název organizace	Klub K2, o.p.s.
Činnost organizace	Klub K2 byl založen v roce 2005 s cílem poskytovat komplexní podporu a služby rodičům s dětmi od 0 do 6 let. Klub vytváří bezpečné prostředí pro rodiny, pomáhá sladit rodinný a pracovní život rodičům malých dětí. Cílem projektů klubu je zdravý a harmonický rozvoj rodiny, posilování rodičovských kompetencí, prevence rodinných a partnerských krizí. Klub se v současné době zabývá především těmito činnostmi: provoz rodinného centra, provoz dětského klubu, asociace pečovatelek o děti, pořádání komunitních akcí pro rodinu, kurzy pro rodiče a děti, poradenství a přednášky a další kurzy.
Název projektu	Alternativní formy péče o děti do tří let Znovu do práce s podporou Klubu K2 Zpět do práce
Výše schválené podpory (v Kč)	5 131 847,84,- 5 179 983,84,- 2 282 834,84 Kč
Harmonogram realizace	1. 2. 2010 - 31. 7. 2012, 1. 1. 2013 - 31. 12. 2014, 1. 1. 2015 - 31. 10. 2015
Náplň projektů:	<i>Alternativní formy péče o děti do tří let</i> Cílem projektu je zvýšit podporu rodinám ve sladování rodinného a pracovního života nabídkou alternativních forem péče o děti do 3 let a osobním poradenstvím/job klubem. Klub K2 zřídil dětský klub/školičku pro děti od 1,5 do 3 let, který pečuje o děti rodičů, kteří si aktivně hledají zaměstnání, připravují se na zaměstnání nebo již pracují. Dále byl v rámci projektu vytvořen speciální vzdělávací kurz pro „denní“ matky čili vedoucí miniškolek ve vlastních domácnostech či firemních zařízeních. <i>Znovu do práce s podporou Klubu K2</i> Cílem projektu je podpořit rodiče ve sladování pracovního a soukromého života kvalitními vzdělávacími kurzy, poradenstvím k sladování pracovního a soukromého života, k usnadnění nalezení vhodného pracovního uplatnění, nabídkou služeb péče o děti především ve věku 2-4 roky. <i>Zpět do práce s Klubem K2</i> Projekt navazoval na předchozí projekty. V jeho rámci byla zahájena nová služba Akutního hlídání, která pomáhala vyřešit složité situace zaměstnaným rodičům při zajištění péče o nemocné dítě.
Vybrané aktivity projektu:	<ul style="list-style-type: none"> - metodický kurz pro školení „denních matek“ a jeho akreditace na MPSV - zřízení Dětského klubu/školičky - pracovně právní poradenství - sdílená kancelář
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Klub K2 (2016)

Název organizace	RC MUM z.s.
Činnost organizace	MUM funguje od roku 2000. Postupně rozšiřovalo svoji nabídku aktivit a v současné době působí především jako rodinné centrum. Do svých aktivit zahrnuje kurzy a kroužky pro děti, vzdělávání pro dospělé, poradnu pro rodinu nebo coworking s hlídáním dětí. Již několikátým rokem je tato organizace příjemcem dotace z ESF (programy JPD 3, OPPA). Cílem tohoto uskupení je spokojená aktivní rodina a pestrý komunitní život.
Název projektu	Práce a život v rovnováze I. a II.
Výše schválené podpory (v Kč)	3 760 534,65,- 4 122 963,93,-
Harmonogram realizace	1. 7. 2010 - 31. 1. 2012 a 1. 1. 2013 - 31. 12. 2014
Náplň projektů:	Cílem projektu bylo podpořit soulad pracovního a soukromého života osob, které pečují o závislého člena rodiny (rodiče na MD/RD a rodiče pečující o děti do 10 let věku). Obsahem projektu je soubor vzdělávacích, osvětových a motivačních aktivit, které umožní a usnadní návrat do práce a její udržení. Aktivita jsou nabízeny zdarma se zajištěnou péčí o děti.
Vybrané aktivity projektů:	<ul style="list-style-type: none"> - Kurzy a semináře (Základy podnikání a Účetnictví, jazykové a ICT kurzy, motivační semináře) - Sociálně právní poradna (v oblasti trhu práce, oblast sociálně-právní, individuální konzultace a pomoc při hledání zaměstnání) - Osvěta v oblasti flexibilních forem práce a pomoc při jejich zavádění do praxe (semináře pro zaměstnavatele i zaměstnance a uchazeče o práci, poskytování odborných konzultací a podpora při jejich zavádění). - Vznik a provoz coworkingového centra - Vznik dětské hlídací skupiny/firemní školky
Zdroj:	MUM (2010 – 2015), Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016

Název organizace	Občanská inspirace, z.s.
Činnost organizace	Občanská inspirace je nezisková organizace, která funguje od roku 1998. Od roku 2002 provozuje komunitní Centrum inspirace a tvořivosti v Praze 6 – Bubenči. Zabývá se širokou škálou aktivit, které rozvíjí komunitní, kulturní a sociální život obyvatel v místě působení. Realizuje osvětové a vzdělávací aktivity pro děti a dospělé, provozuje poradnu pro rodiče, připravuje ekovýchovné programy pro předškolní děti, organizuje prarodinné a volnočasové aktivity pro rodiče s malými dětmi a v neposlední řadě se zabývá i problematikou rovných příležitostí žen nejenom na trhu práce, problémem sociálního vyloučení žen a sladováním rodinného a pracovního života. Organizace má až 5 zaměstnanců, a to v různých formách úvazku.
Název projektu	Inspirace a impulsy pro rodiče hledající soulad mezi prací a rodinou
Výše schválené podpory (v Kč)	1 585 178,72,-
Harmonogram realizace	1. 7. 2013 - 30. 4. 2015
Náplň projektů:	Projekt Inspirace a impulsy zahrnoval vzdělávací aktivity, které rozvíjejí pracovní a psychosociální kompetence osob, jež dlouhodobě pečují o závislého člena rodiny. Smyslem a cílem těchto aktivit bylo, aby se zmíněná cílová skupina snadněji uplatnila na trhu práce. Cíle projektu naplňuje řada vzájemně logicky propojených témat a činností, vztahujících se k problematice sladování pracovního a soukromého života. Seminářové cykly byly doplněny službou hlídání dětí. Projekt přispěl k rozšíření aktivit existujícího rodinného centra a vytvoření míst s flexibilní formou úvazku pro rodiče s dětmi do 15 let.
Vybrané aktivity projektu:	<ul style="list-style-type: none"> - Cyklus přednášek a workshopů s tématy vybranými na základě průzkumu a znalosti CS - Hlídání dětí pro účastníky cyklů - Psychosociální podpora formou svépomocných skupin - Koučing pro absolventy cyklů
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Občanská inspirace (2016)

Název organizace	Občanské sdružení Smíšek
Činnost organizace	Občanské sdružení Smíšek funguje od roku 2002, kdy se začal zabývat aktivitami pro handicapované a sociálně znevýhodněné. Jeho hlavní náplní je obohatit život dětem ze sociálně znevýhodněného prostředí. Pomáhá jim v propojení jejich sociálních, vzdělávacích a volnočasových aktivit. Smíšek poskytuje služby ve formě čtyř integračních školek, klubu, volnočasových aktivit a v neposlední řadě poskytuje i sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi.
Název projektu	Integrační školíčky Smíšek - podpora a pomoc rodičům pečujících o závislého člena, vyloučeného sociální exkluzí, integrovat se zpět na trh práce a sladit soukromý a pracovní život.
Výše schválené podpory (v Kč)	2 156 031,79,-
Harmonogram realizace	1. 2. 2015 - 31. 10. 2015
Náplň projektů:	Projekt navazuje na specifické potřeby znevýhodněných rodičů pečujících o závislého člena rodiny na/po MD/RD. Prostřednictvím aktivit projektu se zvýší jejich konkurenceschopnost na trhu práce alepší se tak rovnováha mezi pracovním a rodinným životem. Projekt vznikl na základě dlouholeté práce organizace Smíšek, která se věnuje práci s rodinami ze sociálně slabého a odlišného sociokulturního prostředí.
Vybrané aktivity projektu:	<ul style="list-style-type: none"> - Integrační školíčky Smíšek - 3 školíčky - Vzdělávací aktivity (přednášky, semináře z oblasti osobního rozvoje, sociálně právní oblast, oblast PC a oblast finanční gramotnosti, dále i blok přípravy na vstup na trh práce) - Individuální poradenství (sociální pracovník pro konzultace a poradenství, Klub Smíšek se zázemím PC, tiskárna, knihovna)
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Smíšek (2016)

Název organizace	Professional training, z.s.
Činnost organizace	Professional training je vzdělávací společnost, která se zabývá podporou, kultivací vzdělávání a vzdělanosti, zaměřuje se na znevýhodněné osoby na trhu práce. Hlavní činností tohoto spolku je provoz portálu a s ním souvisejícího vzdělávacího a poradenského centra v Praze. Toto centrum funguje ve dvou sekcích, kterými jsou poradenská a vzdělávací, ale obě slouží pro ženy na, nebo po MD/RD, které se vracejí na trh práce. Činnosti, které Centrum provozuje, napomáhají ohrožené skupině vrátit se na trh práce a začít samostatně podnikat.
Název projektu	Kariéra pro ženy
Výše schválené podpory (v Kč)	2 133 963,50,-
Harmonogram realizace	1. 2. 2015 - 31. 10. 2015
Náplň projektů:	Projekt byl zaměřen na osoby, jež jsou na/po MD/RD nebo pečují o závislého člena rodiny, a které se vracejí na trh práce. Obsahoval vzdělávací a poradenské aktivity s cílem nalézt vhodné pracovní uplatnění pro každého zapojeného jedince, s důrazem na aktivity zaměřené na osoby bez předchozí pracovní zkušenosti. V rámci projektu bylo provozováno Centrum pro začínající podnikatele, které poskytovalo poradenství, vzdělávání a podporu uplatnění novým podnikatelům.
Vybrané aktivity projektu:	- Vzdělávací modul pro ženy (teoretická výuka, nácvik, individuální konzultace a následná podpora)
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Kariéra pro ženy (2016)

Název organizace	Prostor pro rodinu, z.s.
Činnost organizace	Občanské sdružení vzniklo v roce 2008 na podporu rodin s dětmi a sladění rodinného a pracovního života. V současné době působí v Libereckém kraji, Jihomoravském kraji a v Praze. Zabývá se poradenstvím, vzděláváním rodičů a profesní přípravou pečujících osob o malé a předškolní děti. Napomáhá vzniku zařízení služeb péče o děti. Od roku 2012 spolupracuje se zaměstnavateli v oblasti osvěty a využití služeb péče o děti jako nástroje na zlepšování prorodinné politiky.
Název projektu	Vzdělávání osob pečujících o malé a předškolní děti v Praze
Výše schválené podpory (v Kč)	3 568 243,87,-
Harmonogram realizace	1. 3. 2010 - 30. 6. 2012
Náplň projektů:	Projekt se zaměřuje na vytvoření odborného a profesního zázemí pro novou alternativní službu "Pečování o malé a předškolní děti". Projekt je směřován na rodiče na MD/RD, kteří se chtějí věnovat péči o další děti, a kteří chtějí mít komplexní přístup k péči a rozvoji dětí.
Vybrané aktivity projektu:	<ul style="list-style-type: none"> - vypracování a pilotní ověření vzdělávacího programu pro nový typ služby "Pečující o malé a předškolní děti" - odborné vzdělávací aktivity směřující k seznámení laické a odborné veřejnosti s novým typem služby, která klade důraz na osobní přístup a flexibilitu v oblasti péče o malé a předškolní děti - síťování a rozvoj spolupráce v oblasti profes. vzdělávání osob pečujících o malé a předškolní děti
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Prostor pro rodinu (2016)

Název organizace	Sít' mateřských center
Činnost organizace	Sít' MC vznikla v roce 2002 na základě dlouholeté neformální spolupráce různorodých mateřských center a dodnes funguje jako zastřešující organizace jednotlivých MC, které zastupuje na celorepublikové úrovni. Základní poslání Sítě MC je podpora a metodické vedení jejich členů, včetně pomoci vzniku nových MC. Dále se zaměřuje na oblast rodiny a její podpory, přesněji k návratu prestiže rodiny ve společnosti a pomoc rodičům na trhu práce. V současné době má Sít' MC téměř 300 členských MC.
Název projektu	Provázení k zaměstnání
Výše schválené podpory (v Kč)	1 871 562,60,-
Harmonogram realizace	1. 1. 2015 - 31. 10. 2015
Náplň projektů:	Projekt si kladl za cíl usnadnit návrat na trh práce vybrané cílové skupině rodičů, kteří jsou buď na/po MD/RD nebo rodičům samoživitelům pečujícím o děti do 15 let. Projekt se zaměřil na skupinu osob, kterým nabídl intenzivní podporu při vstupu na trh práce. Jádrem projektu je individuální podpora a motivace rodičů k převzetí odpovědnosti za svůj profesní život, k aktivnímu odstraňování individuálních překážek při vstupu na trh práce a při sladění rodinného a pracovního života. Projekt pomáhal CS zejména prostřednictvím aktivit, kterými byly: motivační semináře Zpět do zaměstnání a následné provázení a směřování konzultacemi s odborníky při individuálně nastaveném programu či získání kvalifikace v oblasti péče o děti.
Vybrané aktivity projektu:	<ul style="list-style-type: none"> - motivační semináře Zpět do zaměstnání - individuální poradenství (kariérové poradenství včetně assessment centra nanečisto, základy podnikání, počítačové kurzy) - možnost získání kvalifikace v oblasti péče o děti (Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky)
Zdroj:	Evropské fondy v Praze (2016), individuální rozhovor 2016, Sít' mateřských center (2009)